O B S A H:

1/ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

2/ PROMÍJENÍ POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Praha 6. července 2020

Vážení přátelé,

v dnešním dvojčísle informačního servisu Vám přinášíme komentář k změnám v zákoníku práce (dále jen ZP), které budou platit od 30. července 2020. Změny v ZP, které budou platit od 1. 1. 2021 budeme komentovat v některém z dalších čísel a zároveň k těmto změnám bude na podzim uspořádán seminář nebo webinář (dle aktuálního zdravotního stavu v naší republice). Kromě toho najdete v tomto čísle i zákon o promíjení pojistného na SZ, který by měl pomoci zaměstnavatelům do 50 zaměstnanců překonat problémy, které vznikly z důvodu epidemie coronaviru. Vzhledem k tomu, že naši zákonodárci chrlí změny v zákonech obdivuhodným tempem, sledujte naše stránky www.demonia.cz, kde aktuálně zařazujeme novinky, týkající se naší práce.

1/ NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákonem **285/2020 Sb.** se mění zákon 262/2006 Sb., zákoník práce. Některé změny v ZP ale nabývají účinnosti až od 1. 1. 2021 (změny v dovolené, sdílené pracovní místo apod.), takže se jim budeme věnovat později. Takže dnes si probereme změny, které začnou platit od 30. července 2020.

První změna v ZP byla provedena změnou **§ 51a**, který nově zní:
(1) Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána z důvodu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo z důvodu přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o takovém přechodu informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu.
(2) Nebyl-li zaměstnanec o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo o přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů informován v rozsahu § 339 nejpozději 30 dnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, může dát z tohoto důvodu výpověď s tím, že
a) byla-li dána výpověď přede dnem nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti tohoto přechodu,
b) byla-li dána výpověď do 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto přechodu, pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby, která činí 15 dnů a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.
Zde se doplnily v odst. 1 termíny pro dání výpovědi z důvodu přechodu práv a povinností (§ 339 ZP), a to do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnanec o přechodu informován (informován by měl být podle § 339 odst. 1 nejpozději 30 dnů před přechodem práv). Pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv.
V odst. 2 je řešen postup v případě, že **zaměstnanec nebyl o přechodu práv informován** nejpozději do 30 dnů před přechodem. Zde může dát výpověď i v kratší době a pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv. Dále zde byla doplněna v písm. b) možnost (v případě neinformování zaměstnance) dát výpověď do 2 měsíců ode dne účinnosti přechodu, a to s 15denní výpovědní dobou, která začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena zaměstnavateli.

V **§ 78 odst. 1 písm. e)** se změnil text takto:
vícesměnným pracovním režimem je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích,
Zde se vypustilo slůvka „třísměnným pracovním režimem“ a nahradila se „vícesměnným pracovním režimem“… Jak funguje vícesměnný pracovní režim nám není známo a ani jsme se s ním dosud nesetkali (nám dosud stačil třísměnný)…

V **§ 79 odst. 2 písm. b)** se změnil text takto:
Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců *„s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně“.* Zde se opět změnil třísměnný na vícesměnný pracovní režim, ale délka týdenní pracovní doby zůstává stejná.

Důležitější změnou je **nový odst. 3 v § 79**, který zní:
„Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavcích 1 a 2 může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis a nesmí ho provést zaměstnavatel podle § 109 odst. 3. Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou.“
Tzn., že pokud si zaměstnavatel v KS nebo ve vnitřním předpisu zkrátí pracovní dobu např. na 35 hodin týdně, bude tato doba stanovenou týdenní pracovní dobou. Toto bude mít vliv např. na výkon práce na dohodu o pracovní činnosti, kde je možno vykonávat práci v rozsahu nepřekračujícím polovinu týdenní pracovní doby, což bude 17,5 hodiny (35:2). Rovněž to bude mít vliv na nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, kde rozvržená pracovní doba nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů (v KS může být 52 týdnů). Tzn., že rozvržená pracovní doba při stanovené týdenní pracovní době 35 hodin nesmí překročit 910 hodin (26 týdnů x 35 hodin).

V **§ 85** se **u pružného rozvržení pracovní doby** změnil **odst. 5** takto:
Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní
a) při pracovní cestě zaměstnance,
b) v době čerpání dovolené,
c) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,
d) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,
e) v době důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a a
f) v dalších případech určených zaměstnavatelem.
Zde se doplnilo, že pružné rozvržení se neuplatní v době čerpání dovolené a v době důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a ZP (dosud tu byl odkaz na § 192 ZP, který řeší náhradu mzdy v době prvních 14 dnů PN). Vzhledem k tomu, že v § 191 je řešena i tato náhrada mzdy, protože zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance po dobu jeho pracovní neschopnosti, změnil se zde i tento odkaz.

Byl **zrušen § 93a** – další dohodnutá práce přesčas ve zdravotnictví, který se stal již dříve nadbytečným a v návaznosti na to byl v § 96 odst. 1 písm. a) zrušen bod 3., který ukládal zaměstnavateli povinnost evidovat další dohodnutou práci přesčas…

V **§ 97 odst. 1** se vypustila věta druhá, která se stala po doplnění písm. e) do § 85 nadbytečná, protože v době pracovní neschopnosti se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní…

V **§ 127 odst. 1**, který řeší plat za práci přesčas se doplnilo, že lze poskytnout náhradní volno *„v rozsahu práce konané přesčas“*. Je zde doplněno v podstatě to, co je již dávno v § 114, který platí pro podnikatelskou sféru. V odst. 3 téhož paragrafu, kde se na konci věty druhé doplnil u zaměstnanců, kterým je poskytován příplatek za vedení text *„za kterou je zaměstnavatel povinen plat nebo náhradní volno poskytnout“*. Tzn., že zaměstnanci s příplatkem za vedení, kteří pracují přesčas v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti, je zaměstnavatel povinen poskytnout plat za přesčas nebo náhradní volno.

V **§ 170 odst. 5** se vypustila slova „ve výši základní sazby“. Z toho vyplývá, že zahraniční stravné (ať je v základní sazbě, ve dvoutřetinové sazbě nebo třetinové sazbě) se bude krátit za každé bezplatné jídlo o hodnotu 70%, 35% resp. 25% příslušné výše stravného.

V **§ 176 odst. 5 a § 179 odst. 4** se slova 12 až 18 hodin nahrazují slovy „déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin“. Z toho plyne, že zaměstnancům „státní sféry“ nenáleží tuzemské ani zahraniční stravné, pokud jim byla na pracovní cestě poskytnuta 3 bezplatná jídla a pracovní cesta trvala déle než 12 hodin… Je to pouze upřesnění pro případ, že by pracovní cesta trvala přesně 12 hodin.

Změnil se text **§ 191a** takto: *„Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“*
Text se sice změnil, ale na povinnosti zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu dlouhodobého ošetřovného to nic nemění. Vážné provozní důvody se hledají velice těžko…

V **§ 210** se změnil text takto:
*Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do **směny**, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.*
Zde se vypustilo „do pracovní doby“ a nahradilo „do směny“. Definice pracovní doby a směny je v § 78 odst. 1 a odkaz na směnu lépe vystihuje definice obou veličin. Zároveň se zde vypustilo, že někomu ušel plat a přísluší náhrada platu. V těchto případech náleží měsíční plat nekrácený, takže to bylo nadbytečné.

Za § 309 byl vložen nový **§ 309a,** který zní:
Uživatel je povinen v dostatečném předstihu informovat agenturu práce, která k němu dočasně přidělila zaměstnance k výkonu práce, o tom, že tohoto zaměstnance vyšle k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území jiného členského státu Evropské unie; informace musí obsahovat alespoň údaje o
a) místu výkonu práce vyslaného zaměstnance v jiném členském státě Evropské unie,
b) pracovních úkolech, které má vyslaný zaměstnanec vykonávat,
c) datu zahájení výkonu práce vyslaného zaměstnance,
d) předpokládané době vyslání zaměstnance a

e) tom, zda vyslaný zaměstnanec nahrazuje jiného zaměstnance, jehož doba vyslání se mu přičítá podle § 319a odst. 3.
Tyto změny vyplývají ze směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Zde se vkládají povinnosti, které musí uživatel splnit, aby mohl zaměstnance agentury práce k němu přidělené vyslat k výkonu práce na území jiného státu EU.

V **§ 313 odst. 1** se u potvrzení o zaměstnání změnil text takto (změny vyznačeny tučně a kurzívou):
Při skončení pracovního poměru, ***nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle jiného právního předpisu (§ 7a zákona o NP) anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy (§ 299 OSŘ)***, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm
a) údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a o době jejich trvání,
b) druh konaných prací,
c) dosaženou kvalifikaci,
d) odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby,
e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, ***který orgán srážky nařídil*****,** v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,
f) údaje o započitatelné době zaměstnání v I. a II. pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění.
Z této změny vyplývá, že od 30. 7. 2020 se bude potvrzení o zaměstnání („zápočtový list“) vystavovat u dohod o provedení práce jen v případě, že dohoda zakládala účast na NP (odměna vyšší než 10000 Kč) nebo se z této dohody o provedení práce prováděly srážky ze mzdy. Vystavování a vydávání tohoto potvrzení o zaměstnání v ostatních případech již u dohod o provedení práce nebude třeba!!!

319 odst. 1 se mění takto (změny jsou vyznačeny tučně):
Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o
a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a ***složky mzdy stanovené v § 114 až 118 nebo složky platu stanovené v § 123 až 130 a § 132, 133 a 135,***
d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání,
h) podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,

i) náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem práce s tím, že za pravidelné pracoviště se považuje obvyklé místo výkonu práce na území České republiky.
Věta první se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

Nově byl vložen **§ 319a**, který zní:
(1) Přesáhne-li vyslání zaměstnance podle § 319 odst. 1 dobu 12 měsíců, vztahuje se na něho vedle podmínek uvedených v § 319 odst. 1 větě první i další úprava výkonu práce v pracovním poměru podle tohoto zákona s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru. Ustanovení § 319 odst. 1 vět druhé a třetí platí obdobně.
(2) Doba uvedená v odstavci 1 se prodlužuje na 18 měsíců, pokud zaměstnavatel uvedený v § 319 odst. 1 postupem podle § 87 odst. 2 zákona o zaměstnanosti oznámí před uplynutím doby uvedené v odstavci 1, že vyslání zaměstnance přesáhne tuto dobu a současně sdělí důvody jejího přesáhnutí.
(3) Vyšle-li zaměstnavatel k nahrazení zaměstnance uvedeného v § 319 odst. 1 jiného zaměstnance, všechny doby vyslání těchto zaměstnanců, pokud plnili nebo plní stejné pracovní úkoly na stejném místě, se pro účely posouzení doby uvedené v odstavci 1 nebo odstavci 2 sčítají. Plnění stejného úkolu na stejném místě se posuzuje s ohledem na povahu vykonávané práce, povahu poskytované služby a místo jejího výkonu.

Ze změn v § 319 a nově vloženého § 319a vyplývá, že pokud bude zaměstnanec z jiného státu EU vyslán do ČR, budou se na něho nově vztahovat kromě minimální a zaručené mzdy i složky mzdy uvedené v doplněných §§ ZP (tj. za přesčas, za svátek, za noc, za ztížené prostředí a za sobotu a neděli). Dále se doplnila povinnost poskytovat náhrady cestovních výdajů a případně ubytování. Nový § 319a řeší situace, kdy doba vyslání přesáhne dobu 12 resp. 18 měsíců. Všechny tyto změny vyplývají ze směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Tuto novou směrnici EU musely všechny státy EU transportovat do své vlastní legislativy, a to nejpozději do 30. července 2020. Proto nás již nepřekvapuje termín účinnosti novely ZP, který je „shodou náhod“ rovněž od 30. července 2020…

Za § 331 se vkládá **nový § 332**, který zní:
Nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená tímto zákonem neběží, nemá to vliv na její původní délku. Zbývá-li po odpadnutí překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.
Z této změny vyplývá, že po odpadnutí zákonné překážky pouze doběhne zbytek zákonem stanovené lhůty bez jejího prodlužování. Aplikace občanského zákoníku, kde se prodlužuje lhůta o 6 měsíců, je pro zákoník práce nevhodná…

V **§ 334 se mění odst. 2** takto:
(2) Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci
a) kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,

b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, nebo
d) prostřednictvím datové schránky.
Podle této změny nebude již muset zaměstnavatel prokazovat, že se pokoušel zaměstnance „dostihnout“ v jeho bytě apod., ale může zvolit jeden ze způsobů doručení uvedený v písm. a) až d).

V nově vloženém **§ 335a – doručování prostřednictvím datové schránky** se řeší postup doručení takto:
Prostřednictvím datové schránky může zaměstnavatel písemnost doručit jen tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenou posledním dnem této lhůty.
Pro tento účel musí mít zaměstnanec pochopitelně zřízenou datovou schránku a musí vyslovit písemný souhlas s tímto druhem doručení.

V **§ 336 odst. 1** se mění první věta takto:
Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, ***kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil.*** *(dříve bylo, která je mu známa)*
Zde se nově stanovuje odpovědnost zaměstnance v oblasti písemného oznámení své aktuální adresy, na kterou chce, aby mu bylo zaměstnavatelem doručováno. Dosud musel zaměstnavatel „pátrat“ po adrese zaměstnance, která je mu známa…

V **§ 336 odst. 3** se mění druhá věta takto:
Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si písemnost do 15 dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout.
Dosud bylo, že si musel písemnost vyzvednout do 10 pracovních dnů. Nově to bude do 15 kalendářních dnů.

V **§ 336 odst. 4** se mění věta druhá takto:
Jestliže si zaměstnanec uloženou písemnost (odstavec 3) nevyzvedne do 15 dnů, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty.
Pokud si zaměstnanec nevyzvedne písemnost do 15 kalendářních dnů, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty.

V **§ 337 odst. 3** se doplňuje věta:
Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.
Tato změna by měla chránit zaměstnance např. v případech, kdy zaměstnavatel zanikl apod. a zaměstnankyně se vrací po rodičovské dovolené…

V **§ 337** se vkládá **nový odst. 6**, který zní:
Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky. Písemnost doručovaná prostřednictvím datové schránky je doručena dnem dodání písemnosti do datové schránky. Ustanovení odstavců 4 a 5 se nepoužijí

Toto bude aktuální v případě, že má zaměstnanec zřízenu datovou schránku a zaměstnavatel bude s doručováním písemnosti tímto způsobem souhlasit.

§ 338 (přechod práv a povinností) se mění takto:
(1) K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem.
(2) Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části (dále jen „činnost zaměstnavatele"), přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.
(3) Nejde-li o převod činnosti zaměstnavatele podle jiného zákona, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele při převodu činnosti zaměstnavatele pouze v případě, že
a) činnost je po převodu vykonávána stejným nebo obdobným způsobem a rozsahem,
b) činnost nespočívá zcela nebo převážně v dodávání zboží,
c) bezprostředně před převodem existuje skupina zaměstnanců, která byla záměrně vytvořena zaměstnavatelem za účelem výhradního nebo převážného vykonávání činnosti,
d) činnost není zamýšlená jako krátkodobá nebo nemá spočívat v jednorázovém úkolu a
e) je převáděn majetek, popřípadě právo jeho užívání nebo požívání, je-li tento majetek s ohledem na charakter činnosti pro její výkon zásadní, nebo je převzata podstatná část zaměstnanců, které dosavadní zaměstnavatel používal při výkonu činnosti, závisí-li tato činnost v podstatné míře pouze na zaměstnancích, nikoliv na majetku.
(4) Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.
(5) Práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy přede dnem nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů zanikly, zůstávají nedotčeny, pokud jiný zákon nestanoví jinak.
Nová právní úprava stávající znění zpřesňuje a v souladu s judikaturou EU v třetím odstavci nově zakotvuje podmínky, které musí být kumulativně splněny, aby při převodu činnosti ve výše uvedených případech došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Nově se vkládá **§ 350a**, který zní:
Pro účely tohoto zákona se jiným členským státem Evropské unie rozumí i stát, který je smluvní stranou Dohody o Evropském hospodářském prostoru.
Zde se doplňuje, že s Islandem, Lichtenštejnskem a Norskem se jedná obdobně jako se státy EU (např. při vysílání pracovníků apod.).

V **§ 357 odst. 1** se změnil text takto (změny vyznačeny tučně):
Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111) ***nebo příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112)****, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek*

uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě ***nebo příslušné nejnižší úrovni zaručené mzdy****; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).*
Z této změny vyplývá, že průměrný výdělek zaměstnance nesmí být nižší než minimální mzda a nově též než zaručená mzda. Zde by měly odpadnout problémy, které vznikají při zvyšování minimální a zaručené mzdy a zaměstnanci se diví, že mají menší průměrný výdělek, než je jejich nová výše zaručené mzdy…

Z PŘECHODNÝCH USTANOVENÍ K TĚMTO ZMĚNÁM VYPLÝVÁ:

Podle přechodného ustanovení č. 1. se „Výpověď daná podle § 51a ZP, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí ZP, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona“.

Podle přechodného ustanovení č. 6. se „Pro účely posouzení doby vyslání podle § 319a odst. 1 ZP se vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, které započalo přede dnem 30. července 2020, považuje za vyslání započaté dnem 30. července 2020“.

Podle přechodného ustanovení č. 7. se „Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, jehož účinnost nastala přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí ZP, ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona“.

2/ PROMÍJENÍ POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Zákonem 300/2020 Sb. se promíjí zaměstnavatelům odvod pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, které hradí zaměstnavatel sám za sebe (tj. 24,8%), a to za měsíce červen, červenec a srpen letošního roku při splnění těchto podmínek:

- v posledním dnu měsíce června až srpna, **nesmí mít** zaměstnavatel **více než 50 zaměstnanců.** Zaměstnancem se rozumí zaměstnanec **v pracovním poměru**, který je **účasten NP.** K výši jeho pracovního úvazku se nepřihlíží.
Tzn., že se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, kteří jsou účastni NP a nikoliv zaměstnanci pracující na dohody mimo pracovní poměr, a to ani v případě, že jsou „dohodáři“ účastni NP. Stejně tak se nezapočtou členové statutárních orgánů, kteří mají smlouvu o výkonu funkce podle zákona o obchodních korporacích, protože nejsou v pracovním poměru. Do počtu zaměstnanců se naopak zahrnují i zaměstnanci, kterým pracovní poměr trvá, ale jsou např. na mateřské nebo rodičovské dovolené, jsou v pracovní neschopnosti, ošetřují člena rodiny nebo čerpají neplacené volno…

- **počet zaměstnanců** v těchto měsících musí být na úrovni **nejméně 90% počtu zaměstnanců k 31. 3. 2020.** Např. pokud zaměstnavatel se 6 zaměstnanci propustil v průběhu června jednoho zaměstnance, podmínku alespoň 90% zaměstnanců nikdy nemůže splnit (5:6=83,33%)… Nárok na prominutí pojistného u něho za měsíc červen nevznikne.

- **úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců** v těchto měsících musí být na úrovni **nejméně 90% vyměřovacích základů za měsíc březen.** Do úhrnu vyměřovacích základů se ve všech měsících zahrnou vyměřovací základy všech zaměstnanců, tzn. i těch, jejichž pracovní poměr skončil v průběhu měsíce. Např. zaměstnavatel s 10 zaměstnanci a měsíční mzdou 20000 Kč vyplatil za březen 200000 Kč (20000x10). Od měsíce dubna začali 2 zaměstnanci ošetřovat dítě a ošetřování trvalo i v měsíci červnu. Úhrn vyměřovacích základů za měsíc červen byl 160000 Kč (20000x8), což je pouze 80% (160000:200000) úhrnu vyměřovacích základů za měsíc březen a nárok na prominutí pojistného tento zaměstnavatel nemá.

- **zaměstnavatel odvedl** ve stanovené lhůtě (tj. do 20tého dne následujícího měsíce) a ve výši uvedené v Přehledu o výši pojistného **pojistné na SZ, které sráží svým zaměstnancům** (tj. 6,5%) a i pojistné, které sráží např. z dohod mimo pracovní poměr, které zakládají účast na NP nebo z odměn členů statutárních orgánů (u dohod a statutářů by měl odvést i pojistné na SZ za zaměstnavatele!).

- zaměstnavatel **nečerpal za měsíc**, kdy by uplatnil „prominutí pojistného“ **prostředky z programu „Antivirus“.** Zde si musí zaměstnavatel vybrat jeden ze způsobů pomoci, a to buď Antivirus, nebo prominutí pojistného. Za stejný měsíc nelze u některých zaměstnanců uplatnit snížení pojistného a u některých požadovat příspěvek z programu Antivirus.

- zaměstnavatel může **odečíst vyměřovací základ** zaměstnance jen do výše **1,5násobku průměrné mzdy (tj. do výše 52253 Kč).** Jestliže má zaměstnanec vyměřovací základ na pojistné na SZ např. 100000 Kč, musí se z částky nad 1,5násobek průměrné mzdy odvést pojistné na SZ i za zaměstnavatele (tj. zde z částky 100000-52253=47747 Kč).
Pokud zaměstnavatel splní tyto podmínky, může mu být prominuto pojistné na SZ.

Nárok na prominutí pojistného nemá podle § 2 odst. 2

a) zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 zákoníku práce,
b) poskytovatel zdravotních služeb, jehož zdravotní služby jsou aspoň částečně hrazeny z veřejného zdravotního pojištění na základě smlouvy se zdravotní pojišťovnou, pokud má podle zvláštního právního předpisu nárok na kompenzaci zohledňující náklady a výpadky v poskytování hrazených služeb vzniklé v důsledku epidemie onemocnění COVID-19 způsobené novým koronavirem označovaným jako SARS-COV-2 v roce 2020,
c) zaměstnavatel, který nebyl ke dni 1. června 2020 daňovým rezidentem
1. České republiky, nebo
2. jiného členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru a nedosáhl většiny svých příjmů za poslední skončené zdaňovací období daně z příjmů ze zdrojů na území České republiky.

Zde je uvedeno, že nárok na prominutí pojistného nemají zaměstnavatelé rozpočtové sféry a poskytovatelé zdravotních služeb, kteří budou mít nárok na kompenzaci nákladů a výpadků služeb vzniklých v důsledku epidemie.

Jak se bude o promíjení žádat?
Na tiskopisu „Přehled o výši pojistného“ za měsíce červen až srpen bude doplněn údaj o výši sníženého vyměřovacího základu, z kterého bude zaměstnavatel odvádět pojistné ve výši 24,8%. Odvádět pojistné za zaměstnavatele se bude pouze

v případě, že někteří zaměstnanci mají vyšší vyměřovací základ než 52253 Kč, nebo z odměn z dohod mimo pracovní poměr, které zakládají účast na NP případně z odměn členů statutárních orgánů.

DOTAZY K PROMÍJENÍ POJISTNÉHO

Promítne se promíjení pojistného do výpočtu záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (tzn., zda se bude navyšovat na „superhrubou mzdu“ jen o pojistné na VZP)?

Vzhledem k tomu, že zákonem 300/2020 Sb. o promíjení pojistného na SZ se nezměnil zákon 586/92 Sb. o daních z příjmů, zůstává základ daně (§ 6 odst. 12) beze změn a příjem poplatníka se bude navyšovat na „superhrubou mzdu“ o 33,8% jako obvykle.

GFŘ k tomu vydalo sdělení, kde se uvádí:

GFŘ upozorňuje plátce daně, že uvedený návrh zákona nemá vliv na konstrukci výpočtu základu daně (superhrubou mzdu) podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o daních z příjmů). Plátci daně, kterých se v případě schválení zákon dotkne, budou standardně navyšovat příjem poplatníka pro účely výpočtu základu daně zpravidla o 33,8 %.

Ustanovení § 6 odst. 12 zákona o daních z příjmů řeší také postup zaměstnavatele při výpočtu základu daně, jestliže zaměstnavateli byly sníženy odvody povinného pojistného o jiné částky. Výklad tohoto ustanovení zahrnuje i situace, kdy ke snížení odvodu pojistného dochází fakticky v důsledku snížení vyměřovacího základu zaměstnavatele (jako je tomu u navrhovaného zákona) a ne pouze formálním snížením samotného odvodu.

Prominutí pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného některými zaměstnavateli nebude mít stejně tak vliv například na způsob vyplnění Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň z těchto příjmů a daňového zvýhodnění – tiskopis MFin 5460 – vzor č. 28 za rok 2020, na řádku 6. Úhrn povinného pojistného z příjmů uvedených na ř. 2 (§ 6 odst. 12 zákona). Obdobně tomu bude u Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a sražené dani podle zvláštní sazby daně. Prominutí pojistného nebude mít rovněž vliv na stanovení maximálního vyměřovacího základu pro odvod sociálního pojištění.

Je možno uplatnit prominutí pojistného na zaměstnance, s kterým jsme uzavřeli dohodu o skončení pracovního poměru a důvodem skončení je nadbytečnost zaměstnance (§ 52 písm. c)?

Podle § 3 odst. 2. zákona 300/2020 Sb. nelze vyměřovací základ snížit o vyměřovací základ zaměstnance, jemuž byla dána zaměstnavatelem výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Pokud byla sjednána dohoda o skončení prominutí pojistného lze uplatnit.

Jednatel s.r.o. má smlouvu o výkonu funkce na funkci jednatele, a kromě toho má pracovní poměr na truhláře, kde pobírá mzdu ve výši, která zakládá účast na NP. Je možno uplatnit prominutí pojistného na mzdu, která mu plyne z pracovního poměru?

Prominutí pojistného je možné pouze u zaměstnanců v pracovním poměru, který zakládá účast na NP. U tohoto zaměstnance bude podle našeho názoru možno uplatnit prominutí pojistného pouze z titulu pracovního poměru na funkci truhláře, pokud jsou splněny ostatní podmínky dané zákonem.

ZMĚNA V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

Výše uvedeným zákonem se do § 94 odst. 1 zákona 187/2006 Sb. o NP vrací opět **termín pro přihlašování a odhlašování zaměstnanců na OSSZ, a to do osmi kalendářních dnů** po nástupu nebo ukončení zaměstnání. Změna, o které jsme psali v DIS 6/2020 na str. 9 (tj. nahlásit nástup a ukončení zaměstnání v následující pracovní den) a která měla začít platit od 1. 9. 2020, tak nenabude vůbec účinnosti.

3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

13/2020 Od kdy můžeme sjednat pracovněprávní vztah s dítětem, které v letošním roce ukončilo povinnou školní docházku a dne 7. července dosáhne věku 15 let? Potřebujeme, aby dítě začalo pracovat již od 1. července, ale nejsme si jisti, zda je to možné.

Podle § 6 ZP je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Podle § 35 zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník se může nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (ZP). Podle § 34 zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník je závislá práce nezletilých mladších než 15 let (nebo kteří neukončili povinnou školní docházku) zakázána. Ve Vašem případě můžete sjednat s dítětem pracovněprávní vztah nejdříve ode dne 7. července.

14/2020 Zaměstnankyně porodila dne 15. ledna 2020. Její manžel si od tohoto data požádal o rodičovskou dovolenou do 1 roku věku dítěte, tj. do 15. 1. 2021. Bude mít tento zaměstnanec v roce 2020 nárok na dovolenou a v případě že ano, tak v jaké výši? Upozorňujeme, že mateřská dovolená zaměstnankyni skončila 2. června 2020.

Podle § 216 odst. 2 ZP se doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se pro účely dovolené považuje jako výkon práce. Pokud si tento zaměstnanec požádá od 3. června o čerpání celé dovolené za rok 2020, je zaměstnavatel povinen vyhovět jeho žádosti (§ 217 odst. 5 ZP) a takto vyčerpaná dovolená se z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené nekrátí (§ 223 odst. 1 ZP).

15/2020 Jak nám musí zaměstnanec prokázat ukončení studia na střední škole a to, že dítě nebylo po celý měsíc červenec a srpen v zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění? Má nám předložit čestné prohlášení o těchto skutečnostech?

Podle § 38k odst. 8 zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů je poplatník povinen změny skutečností rozhodných pro výpočet záloh na daň písemně oznámit (např. změnou

v prohlášení k dani) plátci daně nejpozději poslední den kal. měsíce, v němž změna nastala. Vzhledem k tomu, že prohlášení k dani je vlastně čestným prohlášením poplatníka tak stačí, aby rodič napsal do změn v prohlášení, že dítě ukončilo studium na střední škole v měsíci červnu a v měsících červenec a srpen nikde nepracovalo. Žádné další doklady nejsou třeba.

16/2020 Zaměstnanec podnikatelské sféry, který pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (pondělí až pátek) odpracoval ve svátek, který připadl na jeho obvyklý pracovní den 4 hodiny. Jak bude zaměstnanec odměněn za práci v tento den?

Za odpracované 4 hodiny obdrží zaměstnanec náhradní volno v rozsahu práce ve svátek (pokud se nedohodnou na poskytnutí příplatku ve výši 100% průměrného výdělku místo náhradního volna). Za zbytek jeho směny mu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku nebo se mu jeho měsíční mzda nekrátí.

17/2020 Zaměstnanec podnikatelské sféry, který pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (pondělí až pátek) odpracoval ve svátek, který připadl na jeho den pracovního klidu 4 hodiny. Jak bude zaměstnanec odměněn za práci v tento den?

Doba výkonu práce je u něho prací přesčas, za kterou obdrží dosaženou mzdu a příplatek minimálně 25% průměrného výdělku (pokud se nedohodnou na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas) a prací ve svátek, za kterou obdrží náhradní volno v rozsahu práce ve svátek (pokud se nedohodnou na poskytnutí příplatku ve výši 100% průměrného výdělku místo náhradního volna).

18/2020 Při kontrole FÚ nám bylo vytknuto, že nemáme u všech dětí, na které rodiče uplatňují daňové zvýhodnění potvrzení o jejich studiu. Domníváme se, že potvrzení o studiu je třeba vyžadovat jen u dětí starších 18 let. Je naše domněnka správná?

*Podle § 38l odst. 3 písm. d) zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů se nárok na daňové zvýhodnění prokazuje potvrzením školy, že **zletilé dítě** žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem. Z toho jednoznačně vyplývá, že potvrzení o studiu se vyžaduje až u zletilých dětí!*

19/2020 Se zaměstnancem jsme z důvodu coronaviru ukončili pracovní poměr dohodou k 30. dubnu 2020 (důvodem skončení byl § 52 písm. c) ZP – nadbytečnost). Tento zaměstnanec obdržel odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. V měsíci červnu se situace v naší firmě výrazně změnila a my bychom potřebovali, aby se nám tento zaměstnanec od července vrátil zpět. Zaměstnanec ale váhá, protože by nám musel vrátit část vyplaceného odstupného. Nemusíme po zaměstnanci požadovat vrácení odstupného, když § 68 ZP ukládá zaměstnanci povinnost toto odstupné vrátit?

Podle § 1 odst. 2 zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník si mohou osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona, nezakazuje-li to zákon výslovně. Pokud se

tedy zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na tom, že zaměstnanec nemusí vracet část vyplaceného odstupného podle § 68 ZP, není tím porušen žádný právní předpis a ani zákoník práce tuto možnost výslovně nezakazuje. Pro právní jistotu obou účastníků by se tato odchylná úprava měla upravit písemnou smlouvou (§ 4a odst. 2 ZP).

20/2020 Co si může vydělat společník a zároveň jednatel s.r.o., kterému byl přiznán starobní důchod a už nechce z dosažených příjmů platit žádné odvody na sociální a zdravotní pojištění?

Pokud si bude chtít vyplácet jednatelskou odměnu alespoň v nějaké výši, neměla by výše odměny z ní dosáhnout 3000 Kč. Jestliže by byla jednatelská odměna nižší než 3000 Kč, odvádělo by se z ní pouze zdravotní pojištění. Pokud by pro společnost vykonával ještě nějakou jinou práci než jako jednatel s.r.o., mohla by se na ni uzavřít dohoda o provedení práce, která do 10000 Kč nepodléhá odvodu ani jednoho pojistného (je ale limitována 300 hodinami v roce) nebo dohoda o pracovní činnosti na částku nižší než 3000 Kč, z které by se rovněž ani jedno pojistné neodvádělo.

21/2020 Zaměstnanec má několik nepřednostních exekučních srážek, z nichž srážíme pouze první v pořadí. Nyní nám od prvního exekutora přišlo oznámení, že exekuce byla uhrazena a zároveň nám vrátil větší část poslední splátky. Jak máme naložit s touto vratkou? Můžeme ji vrátit zaměstnanci nebo jí máme použít na splátku v pořadí další exekuce?

Vzhledem k tomu, že podle § 282 odst. 3 OSŘ ztrácí povinný dnem, kdy bylo doručeno nařízení výkonu rozhodnutí, právo na vyplacení té části mzdy, která odpovídá stanovené výši srážek, není možno mu vrácený přeplatek vyplatit. Tento přeplatek se pošle na exekuční příkaz, který je nyní první v pořadí.

22/2020 Zaměstnanec u nás pracoval v období od 1. 4. do 30. 6. 2020 a odpracoval 41 dvanáctihodinových směn. Jaký má tento zaměstnanec nárok na dovolenou, když neodpracoval alespoň 60 dnů a ani 42 dnů, aby měl nárok na dovolenou za odpracované dny (dvě dvanáctiny)?

Podle § 216 odst. 3 ZP pro zjištění, zda jsou splněna práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu. Z tohoto vyplývá, že zaměstnanec „odpracoval" 65 dnů (13 týdnů x 5) a splnil podmínku nároku na poměrnou část dovolené v délce 3 dvanáctin z celkového nároku.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO – „Zákon převratných myšlenek"

KAŽDÁ PŘEVRATNÁ MYŠLENKA – VE VĚDĚ, V POLITICE, V UMĚNÍ I VŠUDE JINDE – VYVOLÁVÁ TŘI ETAPY REAKCÍ. JE MOŽNO JE SHRNOUT DO TĚCHTO TŘÍ VĚT:

1. **„TO JE NESMYSL – NEOTRAVUJTE S TÍM."**
2. **„JE TO MOŽNÉ, ALE NESTOJÍ TO ZA TO DĚLAT."**
3. **„VŽDYŤ JSEM VÁM ŘÍKAL OD ZAČÁTKU, ŽE JE TO VÝBORNÝ NÁPAD."**