

O B S A H:

1/ PRODLOUŽENÍ PROGRAMU ANTIVIRUS REŽIMU A) a B) DO 31. 10. 2020

2/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE PLATNÉ OD 1. 1. 2021

3/ KRAJSKÉ VOLBY A VOLBY DO ČÁSTI SENÁTU

4/ ZMĚNA ZÁKONA 159/2020 Sb. O KOMPENZAČNÍM BONUSU

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Znění § 211 až § 223 ZP k 1. 1. 2021

Praha 1. září 2020

Vážení přátelé,

v minulém čísle informačního servisu jsme popsali změny v zákoníku práce, které začaly platit od 30. července 2020. Dnešním číslem začneme komentovat změny v ZP, které začnou platit od 1. ledna 2021, tzn. rozšíření pracovního volna souvisejícího s akcí pro děti a mládež (§ 203a), náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví a jednorázová náhrada újmy u pozůstalých (§§ 271f, 271g a 271i) a sdílené pracovní místo (§ 317a). Změnám v čerpání dovolené se budeme věnovat v příštím čísle informačního servisu. Dnes zde ale najdete pro Vaši informaci znění §§ 211 až 223 ZP, které se týkají dovolené, tak jak budou platit od 1. 1. 2021. Změněný text je uveden podtrženě. Doporučujeme se s novým zněním paragrafů k dovolené seznámit, abyste lépe pochopili „webinář“, který ke změnám v čerpání dovolené připravujeme a budete o něm včas informováni.

1/ PRODLOUŽENÍ PROGRAMU ANTIVIRUS REŽIMU A) a B) DO 31. 10. 2020

Vláda dne 24. srpna schválila prodloužení programů Antivirus A) – nucené omezení provozu a karanténa – hradí se až 80% nákladů (maximálně 39000 Kč) a B) - překážky v práci na straně zaměstnavatele z důvodu hospodářských potíží – hradí se až 60% vyplacené náhrady mzdy (maximálně 29000 Kč) do 31. října 2020. Čerpání prostředků z těchto programů bude za stejných podmínek jako dosud (viz DIS č. 4 a 5 a aktuality na stránkách www.demonia.cz).

Program Antivirus C) - promíjení pojistného na SZ u zaměstnavatelů do 50 zaměstnanců končí 31. srpna 2020, tzn., že naposledy se může prominutí pojistného uplatnit v zúčtování mezd za měsíc srpen 2020.

2/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE PLATNÉ OD 1. 1. 2021

V § 203 odst. 2 se v písm. h) doplnilo rozšíření překážky v práci o činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže. Dále byl vložen nový § 203a (pracovní volno související s akcí pro děti a mládež), který zní:

(1) Pracovní volno podle § 203 odst. 2 písm. h) s náhradou mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci pouze, pokud se jedná o akci pořádanou právnickou osobou,

a) zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a

b) práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností.

Tuto skutečnost musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat.

(2) Maximální výše poskytnuté náhrady mzdy nebo platu činí výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno, vyhlášené podle zákona upravujícího zaměstnanost.

(3) Zaměstnavatel má nárok na úhradu poskytnuté náhrady mzdy nebo platu ze státního rozpočtu; nehradí se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem. Úhradu poskytuje na žádost okresní správa sociálního zabezpečení podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnická osoba, nebo podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba. Zaměstnavatel musí doložit poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a splnění podmínek pro její poskytnutí.

Podle tohoto paragrafu bude možno u personálu táborů pro děti a mládež a obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, nejvýše za jeden týden a maximálně ve výši průměrné mzdy za I. až III. čtvrtletí kal. roku předcházejícího roku, ve kterém se volno poskytuje (v roce 2020 by to byla částka 33429 Kč, pro rok 2021 bude tato průměrná mzda vyhlášena začátkem prosince). Výplatu náhrady mzdy zaměstnanci provede zaměstnavatel a potom může požádat OSSZ o její úhradu, pokud prokáže její poskytnutí zaměstnanci a splnění podmínek pro její poskytnutí (právnícká osob zapsaná ve veřejném rejstříku nejméně 5 let a práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností).

POZOR: průměrná mzda za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku je stejná částka jako se používá pro výpočet plnění povinného podílu osob se ZP.

Text § 271f se včetně nadpisu změnil takto:

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance

Při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance přísluší jeho manželovi, partnerovi, dítěti a rodiči jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy. Tato náhrada přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.

Tato jednorázová náhrada při zvlášť závažném ublížení na zdraví se bude vyplácet stejnému okruhu osob jako náhrada nemajetkové újmy pozůstalých. Konkrétní způsob stanovení výše této náhrady není v § 271f specifikován a bude záležet pravděpodobně na úvaze soudu v jaké výši bude poskytnuta.

K této změně je v zákonu ještě přechodné ustanovení č. 4, které zní:

Právo na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance podle § 271f zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, přísluší, vznikla-li tato újma nejdříve dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Z toho vyplývá, že se tato náhrada bude vztahovat až na zvlášť závažná ublížení na zdraví vzniklá po 31. 12. 2020.

V § 271g se změnil **odstavce 2 a 3** takto:

(2) *Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří výdaje na zřízení pomníku nebo desky do výše nejméně jedenapůlnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém na tuto náhradu vznikne právo; výše této náhrady se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem tvoří dále výdaje účtované za pohřeb, hřbitovní poplatky, výdaje na úpravu pomníku nebo desky, cestovní výlohy a jedna třetina obvyklých výdajů na smuteční ošacení osobám blízkým.*

(3) *Výši průměrné mzdy zjištěné podle odstavce 2 vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.*

Náhrada na zřízení pomníku nebo desky se zvyšuje z dosavadních 20000 Kč na nejméně 1,5násobek průměrné mzdy za I. až III. čtvrtletí kal. roku předcházejícího roku, ve kterém nárok na tuto náhradu vznikne právo. Pokud by toto platilo již pro rok 2020, činila by tato náhrada $33429 \times 1,5 = 50143,50$ zaokrouhleno na stokoruny nahoru 50200 Kč. Pochopitelně, že průměrná mzda za I. až III. čtvrtletí roku 2020 bude ještě o něco vyšší...

§ 271i - Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých nově zní:

(1) *Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých přísluší*

a) *manželovi nebo partnerovi zemřelého zaměstnance,*

b) *dítěti zemřelého zaměstnance a*

c) *rodiči zemřelého zaměstnance.*

(2) *Jednorázová náhrada nemajetkové újmy přísluší každému pozůstalému podle odstavce 1 nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina této částky. Výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru.*

(3) *Jednorázová náhrada vzniklé nemajetkové újmy přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.*

(4) *Výši průměrné mzdy zjištěné podle odstavce 2 vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.*

Dříve se jednalo o jednorázové odškodnění pozůstalých, které náleželo stejnému okruhu osob, ale jeho výše byla stanovena na pevných 240000 Kč. Nově bude jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalým náležet ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud by toto platilo již pro rok 2020, činila by tato jednorázová náhrada 668580 Kč (33429x20), zaokrouhleno na 668600 Kč. Pochopitelně i zde platí, že průměrná mzda za I. až III. čtvrtletí roku 2020 bude ještě o něco vyšší...

Velice zajímavé bude sledovat, jak to bude s aplikací odst. 3, podle kterého bude jednorázová náhrada příslušet i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pociťují jako vlastní újmu. Češi jsou vynalézaví, takže strýček se bude domáhat jednorázové náhrady za zemřelého synovce, protože na něho byl citově fixován... Obdobně se mohou tyto osoby domáhat jednorázové náhrady při zvlášť závažném ublížení na zdraví (§ 271f).

V § 271s se doplňuje odstavce 2

(2) *Soud zohlední při určení výše jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých podle § 271i přiznanou výši jednorázové náhrady nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance podle § 271f.*

Pokud byla vyplácena jednorázová náhrada nemajetkové újmy při zvlášť závažném ublížení na zdraví (§ 271f) a zaměstnanec po její výplatě přesto zemřel, měl by soud při určování jednorázové náhrady pozůstalým přihlídnout i k této dříve poskytnuté náhradě.

Do ZP se vložil nový **§ 317a - Sdílené pracovní místo**, který zní:

(1) *Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby; to však neplatí v případě zastupování zaměstnance podle odstavce 4.*

(2) Dohody podle odstavce 1 musí být písemně uzavřeny s každým zaměstnancem a musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby.

(3) Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně 1 týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Nepředloží-li zaměstnanci společný rozvrh pracovní doby, určí bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel. S případnými změnami rozvrhu jsou zaměstnanci povinni zaměstnavatele písemně seznámit nejméně 2 dny předem, nedohodnou-li se se zaměstnavatelem na jiné době seznámení.

(4) Zaměstnavatel může požadovat po zaměstnanci zastupování nepřítomného zaměstnance na též sdíleném pracovním místě pouze tehdy, dal-li k tomu zaměstnanec v dohodě podle odstavce 1 nebo pro konkrétní případ souhlas.

(5) Závazek z dohody podle odstavce 1 lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni. Tento závazek mohou zaměstnavatel nebo zaměstnanec rovněž písemně vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

(6) Zanikne-li závazek z dohody podle odstavce 1 alespoň jednoho zaměstnance, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na též sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období.

Zaměstnavatel se tak může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce dohodnout, že si budou zaměstnanci sami rozvrhovat pracovní dobu do směn tak, aby naplnili průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. V součtu na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.

Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby, a to nejméně 1 týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. S případnými změnami rozvrhu jsou zaměstnanci povinni seznámit zaměstnavatele nejméně 2 dny předem, nedohodnou-li se na jiné době seznámení. Nepředloží-li zaměstnanci zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby, určí toto rozvržení bez zbytečného odkladu zaměstnavatel.

Dovedeme si představit, že se dohodne matka malých dětí se starobní důchodkyní, která odpracuje zbývající část týdenní pracovní doby. Např. matka úvazek 24 hod. týdně a důchodkyně úvazek 16 hod. týdně...

Tak toto jsou změny v ZP, které začnou platit od 1. 1. 2021. Se změnami v čerpání dovolené Vás seznámíme v připravovaném „webináři“ a v dalších číslech informačního servisu.

Zákonem 285/2020 Sb. se s účinností od 1. 1. 2021 mění i zákony o pojistném na SZ a o pojistném na VZP, a to z důvodu, že nově může být zaměstnanci vyslanému do jiného státu EU poskytnuta náhrada mzdy za dovolenou ve státě vyslání.

Změna zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

V § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti se doplňuje odstavec 6, který zní:

(6) Do vyměřovacího základu zaměstnance, kterému podle zákoníku práce nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu tato náhrada přísluší podle právních předpisů členského státu Evropské unie, do něhož byl zaměstnanec vyslán, se zahrnuje náhrada mzdy nebo platu za dovolenou ve výši, v

jaké by příslušela tato náhrada za dovolenou podle zákoníku práce, i když nebyla zaměstnavatelem zúčtována; je-li náhrada mzdy nebo platu za dovolenou příslušející podle právních předpisů členského státu vyšší než tato náhrada, která by příslušela podle zákoníku práce, zahrnuje se do vyměřovacího základu zaměstnance též rozdíl mezi těmito náhradami, a to v tom kalendářním měsíci, v němž byla výše tohoto rozdílu zjištěna.

Změna zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

V § 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění se doplňuje odstavec 13, který zní:

(13) *Do vyměřovacího základu zaměstnance, kterému podle zákoníku práce nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu tato náhrada přísluší podle právních předpisů členského státu Evropské unie, do něhož byl zaměstnanec vyslán, se zahrnuje náhrada mzdy nebo platu za dovolenou ve výši, v jaké by příslušela tato náhrada za dovolenou podle zákoníku práce, i když nebyla zaměstnavatelem zúčtována; je-li náhrada mzdy nebo platu za dovolenou příslušející podle právních předpisů členského státu vyšší než tato náhrada, která by příslušela podle zákoníku práce, zahrnuje se do vyměřovacího základu zaměstnance též rozdíl mezi těmito náhradami, a to v tom kalendářním měsíci, v němž byla výše tohoto rozdílu zjištěna.*

Tyto změny doplnily do obou zákonů povinnost zahrnout do vyměřovacího základu zaměstnance rozdíl mezi vyšší náhradou mzdy vyplacenou v zahraničí a výší, která by byla vyplacena podle ZP.

3/ KRAJSKÉ VOLBY A VOLBY DO ČÁSTI SENÁTU

Dne 2. a 3. října letošního roku se budou konat volby do Krajských zastupitelstev a jedné třetiny Senátu.

Zvláštní odměna členům volebních komisí při krajských volbách bude poskytována podle odst. 1 a 2 § 17 vyhl. 130/2000 Sb. v platném znění:

(1) Předsedovi okrskové volební komise přísluší za výkon funkce zvláštní odměna (dále jen "odměna") ve výši 2 200 Kč, místopředsedovi a zapisovateli okrskové volební komise ve výši 2 100 Kč a ostatním členům okrskové volební komise ve výši 1 800 Kč. V případě opakování hlasování se odměna zvyšuje o 400 Kč.

(2) Konají-li se volby do zastupitelstev krajů v souběhu s jinými volbami, zvyšuje se odměna člena okrskové volební komise podle odstavce 1 o 400 Kč za každé další volby. Uskuteční-li se u voleb konaných v souběhu i druhé kolo, zvyšuje se dále odměna o částku za výkon funkce v dalším kole voleb do Senátu Parlamentu České republiky nebo volby prezidenta republiky podle zvláštního právního předpisu. Podle zvláštního právního předpisu (§ 12 odst. 2 vyhlášky 233/2000 Sb. o volbách do Parlamentu ČR) bude náležet za druhé kolo senátních voleb zvýšená odměna stanovená takto:

Za výkon funkce v dalším kole voleb do Senátu Parlamentu České republiky se odměna podle věty první zvyšuje předsedovi, místopředsedovi a zapisovateli okrskové volební komise o 1 000 Kč a ostatním členům okrskové volební komise o 700 Kč. V případě opakování hlasování se odměna zvyšuje o dalších 400 Kč.

Zákonem **350/2020 Sb.** se zvyšuje výše uvedená zvláštní odměna za výkon funkce člena okrskové volební komise **o 500 Kč** (§ 24 odst. 5 zákona 350/2020 Sb.).

Na základě těchto změn bude výše odměn členů okrskových volebních komisí při těchto volbách následující:

PŘI VOLBÁCH POUZE DO ZASTUPITELSTEV KRAJŮ

- předseda volební komise **2700 Kč** (2200+500)
- místopředseda a zapisovatel volební komise **2600 Kč** (2100+500)
- člen volební komise **2300 Kč** (1800+500)

PŘI VOLBÁCH DO ZASTUPITELSTEV KRAJŮ VČETNĚ VOLEB DO SENÁTU

- předseda volební komise **3100 Kč** (2700+400)
- předseda volební komise při konání dalšího kola senátních voleb **4100 Kč** (3100+1000)
- místopředseda a zapisovatel volební komise **3000 Kč** (2600+400)
- místopředseda a zapisovatel volební komise při konání dalšího kola senátních voleb **4000 Kč** (3000+1000)
- člen volební komise **2700 Kč** (2300+400)
- člen volební komise při konání dalšího kola senátních voleb **3400 Kč** (2700+700)

UVOLŇOVÁNÍ ČLENŮ VOLEBNÍCH KOMISÍ PRO NADCHÁZEJÍCÍ VOLBY

V případě uvolnění zaměstnance, jako člena okrskové volební komise je třeba, aby mu jeho zaměstnavatel poskytl náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Podle § 206 odst. 3 ZP je ale **právníká nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný**, popř. z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna **uhradit zaměstnavateli náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta**, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od náhrady. Tzn., že Obecní úřad, resp. Městský úřad by měl zaměstnavateli refundovat vyplacenou náhradu mzdy za dobu uvolnění do okrskové volební komise. Zde se bude jednat ve většině případů o refundaci náhrady mzdy za pátek 2. října 2020, případně o refundaci náhrady mzdy za sobotu 3. 10., pokud měl uvolněný zaměstnanec na tento den rozepsanou směnu. Při refundaci nezapomenout na refundaci pojistného na SZ a VZP, které z náhrady mzdy platí zaměstnavatel.

ODVOD POJISTNÉHO NA SZ, VZP A DANĚ Z PŘÍJMŮ Z ODMĚN ČLENŮ VOLEBNÍCH KOMISÍ

Zdravotní pojištění se neodvádí, protože v § 5 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění jsou mezi příjmy, z kterých se pojistné na VZP neodvádí, i odměny členům volebních komisí.

Pojistné na sociální zabezpečení by se z těchto odměn **odvádělo**, pokud odměna bude **3000 Kč nebo vyšší**. Z výše uvedeného přehledu odměn vyplývá, že tam, kde se budou konat zároveň i senátní volby, bude třeba pojistné na SZ odvést, protože i člen volební komise dosáhne účasti na NP, tj. částky 3000 Kč (předpokládáme, že se bude konat i druhé kolo těchto senátních voleb)...

Daň z příjmů by se odváděla vždy. Pokud by odměna za výkon funkce člena volební komise nepřekročila částku 3000 Kč, jednalo by se o daň vybíranou srážkou (15%), což je daň konečná a nikam se již neuvádí. Jestliže by odměna za výkon funkce byla vyšší než 3000 Kč, odvedla by se zálohová daň 15%, členovi volební komise by se vystavilo „Potvrzení o zdanitelných příjmech“ a bude si muset sám podat daňové

přiznání za rok 2020. Těchto osob bude poměrně dost, protože tam, kde jsou i volby do Senátu (a proběhne i druhé kolo) překročí hranici 3000 Kč všichni...

POZOR: pokud bude členem volební komise osoba, která nemá nikde podepsané Prohlášení k dani (důchodce, student apod.), může jej na měsíc říjen podepsat u obecního úřadu a nebude platit žádnou daň.

Jak postupovat v případě zaměstnanců, jež byli uvolněni pro výkon funkce člena krajského zastupitelstva a kterým skončí po volbách mandát a kteří se budou vracet zpět do zaměstnání?

V případě, že se bude vracet do zaměstnání zaměstnanec, který byl dlouhodobě uvolněný pro výkon veřejné funkce, je zaměstnavatel povinen jej zařadit na jeho původní práci a pracoviště (§ 47 ZP). Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí jej zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.

4/ ZMĚNA ZÁKONA 159/2020 Sb. O KOMPENZAČNÍM BONUSU

Zákonem 331/2020 Sb. se do zákona 159/2020 Sb. o kompenzačním bonusu vložilo ustanovení (§ 2aa) o jeho poskytnutí i osobám pracujícím na základě dohod mimo pracovní poměr (tj. na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce). Domníváme se, že nárok na tento kompenzační bonus bude mít minimum „dohodářů“, přesto uvádíme některé podmínky pro jeho poskytnutí.

Co to je kompenzační bonus pro „dohodáře“?

Jedná se o jednorázový daňový bonus vyplácený finančními úřady.

Kdo má nárok?

Lidé pracující na dohodu o provedení práce (DPP) nebo na dohodu o pracovní činnosti (DPČ), kteří jsou účastníky nemocenského pojištění (tzv. pojištěná dohoda), a bylo jim kvůli koronaviru znemožněno pracovat.

Jaké podmínky musí být splněny?

Podmínkou nároku na bonus je, že žadatel pracoval alespoň 4 z 6 měsíců před krizí (od 1. října 2019 do 31. března 2020) na pojištěnou dohodu (platil nemocenské pojištění), tedy u DPČ od 3000 Kč a u DPP nad 10000 Kč měsíčně.

Vyloučeny jsou osoby, které kromě DPP a DPČ vykonávají jiné zaměstnání.

Kolik činí výše kompenzačního bonusu?

Osoby pracující na dohody mimo pracovní poměr mohou čerpat částku 350 Kč za kalendářní den, maximálně tak za období od 12. 3. do 8. 6. 2020 to může získat částku 31150 Kč

Doklady potřebné k žádosti o kompenzační bonus u „dohodáře“?

K žádosti musí předložit kopii DPP nebo DPČ a kopii mzdového listu za měsíce říjen 2019 až březen 2020 (může být nahrazeno potvrzením zaměstnavatele o účasti na NP v tomto období).

Do kdy je třeba požádat?

Podle přechodného ustanovení č. 1 k zákonu 331/2020 Sb. lhůta pro podání žádosti o kompenzační bonus neskončí dříve než uplynutím posledního dne třetího kalendářního měsíce následujícího po nabytí účinnosti tohoto zákona, tzn. 30. 11. 2020 (zákon nabyl účinnosti 7. 8. 2020).

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

23/2020 Zaměstnankyně byla na rodičovské dovolené do 20. 2. 2020. Od 21. 2. je v pracovní neschopnosti (rizikové těhotenství). Dne 10. 7. nastoupila na další mateřskou dovolenou. Bude mít tato zaměstnankyně nárok na dovolenou a v případě že ano, v jaké výši?

Podle § 216 odst. 2 ZP se doba čerpání mateřské dovolené posuzuje pro účely dovolené jako výkon práce. Díky tomuto paragrafu zaměstnankyně „odpracovala“ 60 dnů a bude mít nárok na dovolenou za kalendářní rok. Tato dovolená se krátí podle § 223 odst. 1 ZP za dobu nemoci a rodičovské dovolené, které se pro účely dovolené nepovažují za výkon práce, a to tak, že za prvních 100 zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn rovněž o jednu dvanáctinu. V tomto případě nám vychází krácení ve výši dvě dvanáctiny celoročního nároku za 131 zameškaných směn bez svátků.

24/2020 Syn našeho zaměstnance do 26 let studuje VŠ v kombinované formě studia a při studiu pracuje u nás jako správce sítě s výdělkem, který je vyšší než dosahuje jeho otec. Můžeme i v tomto případě otci uplatňovat daňové zvýhodnění na syna?

Podle § 12 odst. 1 písm. a) bod 2 zákona 117/95 Sb. o SSP se za soustavnou přípravu na budoucí povolání považuje studium na středních a vysokých školách s výjimkou dálkového, distančního, večerního nebo kombinovaného studia na střední škole, je-li dítě v době tohoto studia výdělečně činné podle § 10. U VŠ je jedno v jaké formě studia dítě studuje a vždy se jedná o soustavnou přípravu na budoucí povolání, a to i v případě vyššího výdělku dítěte, než má otec...

Zaměstnanec nám v únoru letošního roku způsobil škodu ve výši cca 320 tis. Kč. Výše náhrady škody může být podle ZP maximálně čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku. Bude se náhrada škody počítat z průměrného hrubého měsíčního výdělku ze IV. čtvrtletí 2019?

Podle § 257 odst. 2 ZP nesmí výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinností, kterým způsobil škodu. Vzhledem k tomu, že škoda vznikla v měsíci únoru 2020, je rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku IV. čtvrtletí 2019. Pokud se v ZP hovoří o průměrném výdělku, jedná se vždy o průměrný hrubý výdělek (§ 352 ZP).

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (zákon velení):

SMETANA STOUPÁ VZHŮRU. ŠKRALOUPOU ROVNĚŽ.

Dovolená ve znění účinném od 1. 1. 2021**DOVOLENÁ**§ 211

Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká za podmínek stanovených v této části právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část a dále právo na dodatkovou dovolenou.

HLAVA IIDOVOLENÁ ZA KALENDAŘNÍ ROK, JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST
A VÝMĚRA DOVOLENÉ§ 212**Výměra dovolené**

(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.

(2) Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.

(3) Výměra dovolené pedagogických pracovníků⁴⁷⁾ a akademických pracovníků vysokých škol⁷²⁾ činí 8 týdnů v kalendářním roce.

(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

(5) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

§ 213**Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část**

(1) Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší dovolená za kalendářní rok v délce stanovené týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(2) Konal-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 práci po kratší

týdenní pracovní dobu, přísluší mu dovolená odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(3) Zaměstnanci, kterému nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok podle odstavce 1 nebo 2, avšak za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho v příslušném kalendářním roce práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby připadající na toto období, přísluší poměrná část dovolené.

(4) Poměrná část dovolené činí za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce jednu dvaapadesátinu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené, na kterou má zaměstnanec v příslušném kalendářním roce právo.

(5) Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.

§ 214

zrušen zákonem č. 285/2020 Sb.

HLAVA III

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

§ 215

(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po stanovenou týdenní pracovní dobu celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby, a pracoval-li za těchto podmínek po kratší týdenní pracovní dobu, přísluší mu dodatková dovolená v délce odpovídající této kratší týdenní pracovní době.

(2) Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených v odstavci 1 jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodatková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby; jde-li o právo na dodatkovou dovolenou za výkon práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, postupuje se podle odstavce 4 písm. f).

(3) Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

(4) Za zaměstnance, kteří konají práce zvláště obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří

- a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby u poskytovatelů zdravotních služeb nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,
- b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,
- d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,
- g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách,
- i) jako zdravotničtí pracovníci vykonávají činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,
- j) při čištění stok, kalových prostor, kanálových odpadů, žump, vpustí, kanalizačního potrubí a přípojek, hubení škodlivých živočichů ve stokách a při obsluhování čistíren odpadních vod přicházejí do přímého styku s biologickými odpadními vodami a odpady alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

(5) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

(6) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1 až 4.

(7) Při změně délky stanovené týdenní pracovní doby v průběhu příslušného kalendářního roku se pro účely stanovení práva na dodatkovou dovolenou použije § 212 odst. 4 obdobně.

(8) Pro účely dodatkové dovolené se v případech uvedených v odstavci 4 písm. a) až e) a g) až i) za výkon práce, s výjimkou čerpání dovolené, nepovažují doby uvedené v § 216 odst. 2 a § 348 odst. 1; právo na dodatkovou dovolenou v těchto případech vzniká jen na základě skutečného výkonu práce za podmínek uvedených v odstavcích 1 až 4.

HLAVA IV

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O DOVOLENÉ

Díl 1

Obecné ustanovení

§ 216

(1) Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

(2) Jen do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby nebo dvacetinásobku kratší týdenní pracovní doby se pro účely dovolené považuje za výkon práce doba zameškaná v témže kalendářním roce z důvodu

- a) dočasné pracovní neschopnosti, s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- b) karantény nařízené podle jiného právního předpisu⁵⁹⁾,
- c) čerpání rodičovské dovolené, s výjimkou doby, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- d) jiných důležitých osobních překážek v práci podle § 199, s výjimkou překážek uvedených v prováděcím právním předpisu podle § 199 odst. 2.

(3) Za výkon práce se pro účely dovolené považuje doba překážek v práci uvedených v odstavci 2 pouze tehdy, jestliže zaměstnanec mimo dobu jejich trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo dvanáctinásobek kratší týdenní pracovní doby.

(4) Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinen mu dovolenou nebo její část poskytnout ten, pro koho byl zaměstnanec takto uvolněn; tato osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před uvolněním i po uvolnění.

(5) Dovolená, na niž vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se zaokrouhluje na celé hodiny nahoru.

*Díl 2**Čerpání dovolené***§ 217**

(1) Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

(2) Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.

(3) Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

(4) Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu⁶¹⁾, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

(5) Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

§ 218

(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpал 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) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho

písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.

(3) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 5 stanoveno jinak.

(4) 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.

(5) 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.

(6) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

§ 219

(1) Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným, poskytuje-li dlouhodobou péči nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; k přerušení dovolené v době poskytování dlouhodobé péče, ošetřování nemocného člena rodiny, vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během těchto překážek v práci. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené.

(2) Případne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.

Díl 3

Hromadné čerpání dovolené

§ 220

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

Díl 4**Změna zaměstnání****§ 221**

Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na niž zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo.

Díl 5**Náhrada za dovolenou****§ 222**

(1) Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

(2) Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

(3) Jestliže vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku.

(4) Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.

(5) Náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout; tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

§ 222a

Zaměstnanci, který byl vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb⁹¹⁾ do jiného členského státu Evropské unie, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu za dovolenou v rozsahu, ve kterém mu náhrada za dovolenou přísluší podle právních předpisů členského státu, do něhož byl vyslán.

*Díl 6**Krácení dovolené*§ 223

(1) Zaměstnavatel může dovolenou krátit jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn lze sčítat.

(2) Dovolená, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodu podle odstavce 1, který vznikl v tomto roce.

(3) Při krácení dovolené musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.