

# **O B S A H:**

**1/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ**

**2/ ŽIVELNÍ UDÁLOSTI – JEJICH DOPAD DO PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A DO OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ**

**3/ CHRÁNĚNÝ ÚČET**

**4/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI – PŘÍSPĚVEK V DOBĚ ČÁSTEČNÉ PRÁCE („KURZARBEIT“)**

**5/ ZMĚNY V ZÁKONU O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE**

**6/ SDĚLENÍ MPSV, KTERÝM SE VYHLAŠUJE ČÁSTKA ODPOVÍDAJÍCÍ 50% a 25% PRŮMĚRNÉ MĚSÍČNÍ MZDY V NH PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY**

**7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

Vážení přátelé,

v letošním dvojčísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování a personalistiky. „Dosluhující poslanci“ stihli ještě před volbami schválit některé důležité zákony (Kurzarbeit a Chráněný účet) a zvýšit některé dávky (přídavky na děti a daňové zvýhodnění na druhé, třetí a další dítě). Kromě toho zde najdete rekapitulaci, jak postupovat v případě živelních událostí a jejich dopadu do pracovněprávních vztahů a odměňování.

**UPOZORNĚNÍ:** v letošním roce budeme poskytovat poradenství v době prázdnin na obou telefonních číslech bez jakéhokoliv omezení, takže jej využívejte a případné emailové dotazy posílejte jen výjimečně, a to, pokud se nebudete moci dovolat...

## **1/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ**

Zákonem .../2021 Sb. se mění i zákon 586/92 Sb. o daních z příjmů, a to tak, že se upravuje výše daňového zvýhodnění na děti a podmínky pro poskytování daňového bonusu.

V § 35c odst. 1 se částka 19404 Kč nahrazuje částkou **22320 Kč** a částka 24204 Kč částkou **27840 Kč**.

V § 35d odst. 4 se slova „**maximálně však do výše 5025 Kč**“ **zrušují**.

Z těchto změn vyplývá, že daňové zvýhodnění na druhé dítě se zvýší na částku 22320 Kč, tzn., že **měsíční výše daňového zvýhodnění na druhé dítě** bude činit **1860 Kč** a daňové zvýhodnění na třetí a každé další dítě se zvýší na částku 27840 Kč, tzn., že **měsíční výše daňového zvýhodnění na třetí a každé další dítě** bude činit **2320 Kč**.

Změnou v § 35d, tj. vypuštěním horní hranice měsíčního daňového bonusu se reaguje na změnu, která platí od 1. 1. 2021, tj. na zrušení maximální výše daňového bonusu (60300 Kč).

Vzhledem k tomu, že se přesně neví, kdy bude zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů, jsou důležitá i přechodná ustanovení, podle kterých

- Ustanovení § 35c odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se použije již pro zdaňovací období roku 2021. Při zúčtování mzdy a výpočtu zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za kalendářní měsíce roku 2021 se použije § 35c odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Z tohoto přechodného ustanovení vyplývá, že vyšší daňové zvýhodnění na druhé, třetí a každé další dítě se použije již pro zdaňovací období roku 2021 ve zvýšené částce (ale až v rámci ročního zúčtování nebo daňového přiznání).

Při výpočtu zálohy na daň z příjmů se bude měsíční daňové zvýhodnění poskytovat po celý rok 2021 ve výši dosud platné. Po skončení roku budou díky tomu vznikat poměrně vysoké přeplatky na dani...

- Ustanovení § 35d odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se nepoužije při zúčtování mzdy a výpočtu zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za kalendářní měsíce roku 2021.

Z tohoto přechodného ustanovení vyplývá, že po celý rok 2021 bude platná horní hranice měsíčního daňového bonusu 5025 Kč. Tím, že je zrušena roční horní hranice

daňového bonusu (60300 Kč), budou i z tohoto důvodu náležet některým zaměstnancům poměrně vysoké přeplatky na dani...

Účinnost tohoto zákona je dnem následujícím po dni jeho vyhlášení, tj. ...

## 2/ ŽIVELNÍ UDÁLOSTI – JEJICH DOPAD DO PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A DO OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

Vzhledem k tomu, že živelní události (povodně, vichřice, požáry a nově i tornáda) se již stávají „nedílnou součástí života v ČR“, rozhodli jsme se zrekapitulovat situace v pracovněprávních vztazích, které mohou v této souvislosti nastat. Zároveň jsme sem zařadili i možnosti příspěvků ze strany zaměstnavatelů a dopady do zákonů o pojistném na SZ a VZP a do zákona o daních z příjmů.

### V PŘÍPADĚ, ŽE JE POSTIŽEN ZAMĚSTNANEC

- ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA A ODSTRAŇUJE NÁSLEDKY ŽIVELNÍ UDÁLOSTI NA SVÉM MAJETKU NEBO ZAŘIZUJE DŮLEŽITÉ OSOBNÍ A MAJETKOVÉ ZÁLEŽITOSTI V SOUVISLOSTI S ŽIVELNÍ UDÁLOSTÍ

V tomto případě se jedná o jinou **důležitou osobní překážku v práci** na straně zaměstnance (§ 199 odst. 1 ZP). Vzhledem k tomu, že tato překážka není uvedena v příloze k NV 590/2006 Sb., **náhrada mzdy** za dobu jejího poskytnutí **nenáleží**. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu **napracuje** nebo si může po dohodě se zaměstnavatelem **čerpat náhradní volno za práci přesčas, případě požádat o čerpání dovolené**.

Pokud by zaměstnavatel chtěl poskytnout náhradu mzdy, musel by doplnit kolektivní smlouvu nebo vydat vnitřní předpis, kde by se rozšířily nároky zaměstnanců na náhradu mzdy, popřípadě další pracovní volno. Tato rozšířená náhrada mzdy je daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů).

*Např. zaměstnavatel má vydán vnitřní předpis, kde je uvedeno, že „v případě živelní pohromy bude zaměstnanci takto postiženému poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy v délce tří dnů“.*

U rozpočtových a příspěvkových organizací se může rozšířit pouze nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy.

- ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA A ODSTRAŇUJE NÁSLEDKY ŽIVELNÍ UDÁLOSTI NA SVÉM MAJETKU ALE VE VEŘEJNÉM ZÁJMU

Tato situace může nastat v případě, že zaměstnanec musí zůstat doma, aby nedošlo k ohrožení zdraví nebo života dalších osob (např. hrozí zřícení vlastní budovy na veřejné prostranství, hrozí epidemie z důvodu havárie septiku apod.). V tomto případě by se jednalo podle § 202 ZP o **překážku v práci z důvodu obecného zájmu**. Zaměstnanec by měl překážku prokázat např. potvrzením obecního úřadu nebo jiného orgánu, že jeho přítomnost v místě bydliště byla nezbytná. Zaměstnanci by ale ani v tomto případě nenáležela od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Případnou náhradu mzdy by mohl požadovat pouze od subjektu, pro něhož byl v době uvolnění činný (např. od obecního úřadu, od okresní hygienické stanice apod.).

- ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA Z DŮVODU OSOBNÍ POMOCI PŘI ŽIVELNÉ UDÁLOSTI

Zde se bude jednat o případy, kdy zaměstnanec pomáhá při odstraňování následků povodní jiné právnické nebo fyzické osobě (např. je povolán jako člen hasičského záchranného sboru nebo člen krizového štábu obce (neuvolněný funkcionář) apod. Zde se jedná o **překážku v práci z důvodu výkonu občanské povinnosti** (§ 202 ZP). Podle zákoníku práce by ani v tomto případě nenáležela od zaměstnavatele náhrada mzdy. Zaměstnanci by se mělo poskytnout volno s tím, že náhradu mzdy vyplatí ten, pro koho byl uvolněn (např. obecní úřad, hasiči apod.). V praxi toto některé obecní úřady řeší i nadále refundací.

POZOR: V případě, že má uvolněný zaměstnanec nižší příjem doporučujeme, aby mu obec (hasiči apod.) vystavila pro uvolňujícího zaměstnavatele potvrzení o tom, že z vyplacené náhrady mzdy ve výši ... Kč odvedla zdravotní pojištění. Pokud by odvedené pojistné na VZP bylo v součtu od obou zaměstnavatelů minimálně z minimální mzdy, nemusel by uvolňující zaměstnavatel provést u zaměstnance doplatek do minima...

- ZAMĚSTNANCI SE NEMOHOU DOSTAVIT DO ZAMĚSTNÁNÍ PRO NEPŘEDVÍDANÉ PŘERUŠENÍ PROVOZU HROMADNÝCH DOPRAVNÍCH PROSTŘEDKŮ

V tomto případě mají zaměstnanci nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nemohli-li dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem (příloha k NV 590/2006 Sb.).

*Co je myšleno „dosažením pracoviště jiným přiměřeným způsobem“? Zde by se mělo jednat např. o případ, že zaměstnanec se nemohl dostat do zaměstnání autobusem, ale vlakové spojení v této době fungovalo.*

Zde by bylo rovněž vhodné umožnit zaměstnancům, kteří se nemohli dostavit do zaměstnání z důvodu živelní události, napracování odpadlých směn, čímž se jim proplatí mzda, která by jim jinak chyběla.

### V PŘÍPADĚ, ŽE JE POSTIŽEN ZAMĚSTNAVATEL

- DOŠLO K POŠKOZENÍ FIRMY, ZAMĚSTNANCI SE DOSTAVILI DO ZAMĚSTNÁNÍ, ALE SVOU PRÁCI NEMOHOU VYKONÁVAT

zde bude důležité, proč vlastně zaměstnanci nemůžou práci vykonávat, jestli to je pro

**a) přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události (§ 207 písm. b) ZP)**

**b) prostoj (§ 207 písm. a) ZP)**

**c) ostatní překážky na straně zaměstnavatele (§ 209 ZP)**

ad a) při přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 60% průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Toto platí i pro rozpočtovou a příspěvkovou sféru.

*Např. zaměstnavatel má ve vnitřním předpisu stanoveno, že v případě přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 75% průměrného výdělku, pak obdrží zaměstnanec tuto výši.*

ad b) při přerušení práce z důvodu prostoje (prostojem se rozumí přechodné závady způsobené poruchou na strojním zařízení, přerušení dodávky surovin nebo pohonné síly nebo jiné podobné provozní příčiny) přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Toto platí i pro rozpočtovou a příspěvkovou sféru.

ad c) pokud nebude zaměstnanec vykonávat práci z důvodu jiných překážek na straně zaměstnavatele, to mohou být např. i přechodné odbytové potíže (§ 209 odst. 1 ZP) způsobené snížením odběrem některého zboží v důsledku živelní události. V tomto případě lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem náhradu mzdy nejméně ve výši 60% průměrného výdělku.

V případě **živelné události nebo kzmírnění jejich bezprostředních následků může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na nezbytně nutnou dobu na jinou práci, než byla sjednána** (§ 41 odst. 4 ZP). V případě, že jeho dosažená mzda při převedení je nižší, náleží mu za tuto dobu podle § 139 ZP doplatek do průměrného výdělku

Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo prostojů, lze zaměstnance převést na jinou práci, než byla sjednána jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí (§ 41 odst. 5 ZP). V případě, že jeho dosažená mzda při převedení je nižší, náleží mu za tuto dobu podle § 139 ZP doplatek do průměrného výdělku. Pokud by zaměstnanec s převedením nesouhlasil, je třeba převedení projednat s odborovým orgánem. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP).

#### ▪ JAKOU FINANČNÍ POMOC MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL POSKYTNOUT ZAMĚSTNANCŮM POSTIŽENÝM POVODNÍ?

Kromě poskytnutí pracovního volna a případné náhrady mzdy za dobu tohoto volna může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů jakoukoliv částku k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy (u rozpočtových organizací jsou částky z FKSP limitovány). Z hlediska srážení pojistného na SZ, pojistného na VZP a daně z příjmů doporučujeme poskytnout buď příspěvek formou sociální výpomoci nebo návratnou půjčku.

Od daně z příjmů je osvobozena do **výše 500 tis. Kč sociální výpomoc** poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie **na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav** (§ 6 odst. 9 písm. t) zákona o daních z příjmů.

Vzhledem k tomu, že zatím není známo, zda bude vyhlášen na území Jihomoravského kraje nouzový stav, je možno poskytnout sociální výpomoc, která bude podléhat dani z příjmů, ale pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na zdravotní pojištění se nesráží (§ 5 odst. 2 písm. e) zákona 589/92 Sb. a § 3 odst. 2 písm. e) zákona 592/92 Sb.). U organizací, na které se vztahuje vyhl. 114/2002 Sb. o FKSP je výše sociální výpomoci limitována částkou 15 tis. Kč a při živelních pohromách na území, kde byl vyhlášen nouzový stav částkou 30 tis. Kč.

POZOR: pokud by byl na území Jihomoravského kraje vyhlášen rozhodnutím vlády ČR nouzový stav, neodváděla by se ze sociální výpomoci do 500 tis. Kč ani daň z příjmů.

V případě poskytnutí **bezúročné zápůjčky** z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění k překlenutí tíživé finanční situace **do 300 tis. Kč**, nepodléhá toto zvýhodnění ani dani z příjmů, ani odvodům pojistného. Podmínka vyhlášení stavu nouze se při poskytování návratných půjček u podnikatelských subjektů nevyžaduje. U organizací, na které se vztahuje vyhl. o **FKSP**, může být v případě živelní pohromy na území, kde byl vyhlášen nouzový stav, poskytnuta půjčka až **100 tis. Kč** a pokud nebyl vyhlášen nouzový stav do výše 50 tis. Kč.

Pokud by u podnikatelské sféry byla půjčka na tento účel vyšší než 300 tis. Kč je z toho, co je nad 300 tis. Kč vypočítáván úrok, který obvykle používají peněžní ústavy u půjček obdobného charakteru. Takto vypočtený úrok je třeba zjistit minimálně 1x za kalendářní rok a podléhá srážení obojího pojistného a zahrne se i do základu pro výpočet daně.

Výpomoci poskytované zaměstnancům lze kumulovat tzn., že je možno poskytnout jednomu zaměstnanci např. nevratnou sociální výpomoc 150 tis. Kč + návratnou půjčku 250 tis. Kč na překlenutí tíživé finanční. U zaměstnance by se odvedla pouze daň z příjmů v případě, že to nebylo na území, kde byl vyhlášen stav nouze ze sociální výpomoci (150 tis.) a z ostatních částek by se neplatilo nic, pouze by zaměstnanec musel vrátit půjčku...

POZOR: při vyplácení různých odměn ze mzdových nákladů na „pomoc postiženým“ (daňově uznatelné výdaje) je třeba, aby tato odměna byla vždy vázána na práci, protože pokud tato odměna nebude poskytována za práci, tak se nejedná o mzdu a finanční úřad ji neuzná jako daňový výdaj, pokud by se nejednalo o benefit poskytnutý podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

- JAK TO BUDE S POSKYTNUTÝMI DARY NA KONTA PRO POSTIŽENÉ ŽIVELNÍ UDÁLOSTÍ A S JEJICH PROKAZOVÁNÍM A MOŽNOSTÍ ODPOČTU

Vzhledem k tomu, že se opět určitě zřídí spousta kont a účtů na humanitární pomoc, předpokládáme, že nebude třeba prokazovat odeslání částky na tato konta darovací listinou a bude stačit převodní příkaz nebo poštovní poukázka. Tuto problematiku ještě prověříme a zařadíme do některého z dalších čísel. Výše daru ovšem musí pro odpočet splňovat podmínku minimálně 1000 Kč nebo při daru nižším než 1000 Kč musí být dar více než 2% ze základu daně. Maximální výše daru může činit 15% ze základu daně. To neplatí pro zdaňovací období kalendářních let 2020 a 2021, za která lze v úhrnu odečíst vždy nejvýše 30 % základu daně.

Problémy z pohledu dárcovství mohou vzniknout v případě poskytnutí bezúplatného plnění přímo postižené fyzické osobě, která nesplňuje podmínky uvedené v § 15 odst. 1 ZDP (tj. dar fyzické osobě, která provozuje školské nebo zdravotnické zařízení nebo zařízení pro péči o toulavá nebo opuštěná zvířata a péči o jedince ohrožených druhů živočichů).

Z pohledu dárce se totiž v tomto případě nejedná o poskytnuté bezúplatné plnění, které by splňovalo podmínky § 15 odst. 1 zákona o daních z příjmů a které by bylo možné odečítat od základu daně.

**3/ CHRÁNĚNÝ ÚČET**

Institut chráněného účtu přináší novela (provedená zákonem 38/2021 Sb.) občanského soudního řádu (z. 99/1963 Sb.) vložení nových §304c až §304e s účinností od 1. 7. 2021. Chráněný účet je určen pro fyzické osoby a má být východiskem z dluhové spirály, kdy po provedení běžných srážek ze mzdy exekutoři přistoupí ještě k obstavení běžného účtu dlužníka a ten se pak ocitne bez prostředků a upadá do dluhové pasti, kdy nemá prostředky na úhradu nájmu, výživného, obědů pro děti apod. Praxe si sice kreativně našla cestičky, jak situaci obcházet, ať výplatou mzdy v hotovosti nebo zasíláním mzdy na účty příbuzných, nicméně tento legislativní krok je velmi vítaný a jistě pomůže dlužníkům se do dluhové pasti dostat.

**Postup pro zřízení chráněného účtu**

1. Povinný s obstaveným účtem písemně požádá všechny své plátce chráněného příjmu (zaměstnavatele, ČSSZ, osobu, jež platí výživné...) o potvrzení podle §304d odst. 1 OSŘ.
2. Potvrzení získané podle bodu 1 zašle povinný exekutorovi nebo jinému orgánu, jenž nařídil exekuci jeho platebního účtu (obstavil jej), a požádá jej, aby podle § 304d odst. 3 občanského soudního řádu oznámil peněžnímu ústavu, který vede obstavený účet, číslo účtu, z něhož je vyplácen chráněný příjem, a číslo obstaveného účtu, z něhož bude na chráněný účet převáděn chráněný příjem (viz bod 3 níže). Pokud je na obstavený účet vedeno několik exekucí nařízených několika různými exekutory či orgány, může povinný komunikovat se kterýmkoliv z nich dle svého výběru.
3. Povinný požádá peněžní ústav, který vede obstavený účet, o zřízení chráněného účtu a určí mu obstavený účet, z něhož bude na chráněný účet převáděn chráněný příjem.

**Jak bude chráněný účet fungovat**

Pro vznik chráněného účtu je třeba splnit dvě podmínky: **mít existující účet** u peněžního ústavu a tento účet **musí být blokováný exekutorem**. Chráněný účet umožňuje majiteli bezhotovostně platit stejným způsobem jako z původního platebního účtu před jeho postižením exekucí. Lze však na něm hospodařit pouze s tzv. chráněným příjmem. Na chráněný účet mohou být připsovány platby jen z předem definovaných účtů, a to zejména z důvodu, aby nedocházelo ke zneužívání tohoto institutu ukryváním finančních prostředků. Mezi tyto příjmy patří příjmy od dlužníka povinného z pohledávek podle §317 odst. 1 až 3, §318 nebo §319 OSŘ, plátce mzdy nebo jiného příjmu podle §299 OSŘ a je-li k rukám povinného placeno i výživné na dítě, tak i dlužníka z výživného. **Chráněný příjem tvoří:**

- plat, mzda, odměna z dohody o pracovní činnosti, odměna z dohody o provedení práce, odměna za pracovní nebo služební pohotovost, odměna členů zastupitelstva územních samosprávných celků, odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá v souvislosti se skončením zaměstnání, služebního poměru nebo výkonu veřejné funkce, peněžitá plnění věrnostní a stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním, náhrada za ztrátu na výděлку po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení dočasné pracovní neschopnosti,
- pohledávky fyzických osob, které jsou podnikateli, vzniklé při jejich podnikatelské činnosti, pohledávky autorské odměny, je-li povinným autor, pohledávky z práv výkoných umělců, je-li povinným výkonný umělec, a pohledávky z práv původců

předmětů průmyslového vlastnictví, je-li povinným původce předmětu průmyslového vlastnictví,

- důchody,
- výživné,
- dávky státní sociální podpory, které nejsou vyplaceny jednorázově, dávky pěstounské péče, které nejsou vyplaceny jednorázově, náhrada mzdy nebo platu, nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, stipendia, podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, peněžité dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi, náhradní výživné pro nezaopatřené dítě, daňový bonus, příspěvek na bydlení, jednorázově vyplácené dávky státní sociální podpory, jednorázově vyplácené dávky pěstounské péče, výživné na nezaopatřené dítě podle zákona o státní sociální podpoře,
- dávky vyplývající ze smlouvy o výměnku podle občanského zákoníku,
- výsluhový příspěvek vojáků z povolání nebo příslušníků bezpečnostních sborů, 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,
- pohledávka náhrady, kterou podle pojistné smlouvy vyplácí pojišťovna, má-li být náhrady použito k novému vybudování nebo k opravě budovy,
- pohledávky, které povinný nabyt jako substituční jmění (to neplatí, má-li povinný právo s pohledávkou volně nakládat nebo jde-li o výkon rozhodnutí/exekuci, kterým jsou vymáhány zůstavitelovy dluhy nebo dluhy související s nutnou správou věcí nabytých jako substituční jmění); pohledávka, kterou povinný nabyt jako substituční jmění, je pohledávkou, kterou povinný nabyt jako dědic dědictvím, které podle nařízení zůstavitele má přejít na svěřenského nástupce jako následného dědice.

#### **Na chráněný účet budou připsány pouze:**

- částky chráněného příjmu zaslané na obstavený účet z účtu uvedeného v potvrzení (a to vždy do konce pracovního dne, kdy byly připsány na obstavený účet),
- peněžní prostředky, na něž vznikne vůči peněžnímu ústavu nárok v souvislosti s chráněným účtem (úroky, vratky plateb provedených platební kartou),
- a dále peněžní prostředky ve výši trojnásobku životního minima jednotlivce, pokud jsou k dispozici na obstaveném účtu a nebyly vyplaceny již dříve.

Založit si tento chráněný účet je možné od 1. 7. 2021. Se žádostí o zřízení bude muset žadatel prohlásit, že jiný chráněný účet nemá. Každá banka má povinnost ze zákona tento účet bezplatně zřídit (do 5 pracovních dnů od podání žádosti), a to za stejných podmínek, jako vede zablokovaný účet, ovšem bez poplatků za zřízení či vedení (ostatní poplatky budou stejné jako na obstaveném účtu, podmínky na účtu se nesmí měnit jen proto, že je účet blokován). Chráněný účet nelze exektovat ani obstatit; na chráněném účtu nemusí být umožněno čerpat úvěr; obdobně peněžní ústav nemusí poskytovat další nepřímo související služby, jako je zprostředkování cestovního pojištění apod.

Má-li dlužník více zablokovaných účtů musí dobře zvolit, ke kterému z nich si dá chráněný účet vytvořit, jelikož ten může mít pouze jeden. A měl by se domluvit s plátcí chráněných příjmů, aby mu veškeré chráněné příjmy chodily na jeden účet, k němuž si dá vytvořit chráněný účet.

Zřízení chráněného účtu oznámí peněžní ústav všem soudům, které nařídily výkon rozhodnutí příkázáním pohledávky z účtu vedeného v okamžiku zřízení chráněného



úctu u téhož peněžního ústavu, ze kterého jsou na chráněný účet převáděny peněžní prostředky.

Na tomto účtu mohou být jen příjmy, které nelze exekučně postihovat nebo z nich již srážka provedena byla (cestovní náhrady, stravenkový paušál, zbytek mzdy po provedení exekučních srážek...). Tyto finanční prostředky budou plně k dispozici majiteli účtu a exekutor nebude mít možnost je zablokovat.

### **Povinnosti zaměstnavatele**

Z výše uvedeného vyplývají pro zaměstnavatele (obecně dlužníka povinného, plátce mzdy, plátce jiného příjmu nebo dlužníka z výživného) určité povinnosti. Zaměstnanec nebo exekutor (exekutor nebo soud na žádost povinného) se totiž na něj může obrátit s písemnou žádostí o vystavení potvrzení. Zaměstnavatel vystaví bez zbytečného odkladu potvrzení (na formuláři zveřejněném ministerstvem spravedlnosti podle §304d odst. 1 OSŘ) o čísle účtu, z něž jsou tyto pohledávky, mzda nebo jiné příjmy vypláceny. V potvrzení se dále uvede označení zaměstnavatele, označení povinného, číslo účtu povinného, na který jsou tyto pohledávky nebo příjmy vypláceny, a datum vystavení potvrzení.

Ode dne vystavení potvrzení vyplácí zaměstnavatel na uvedený účet pouze (chráněné) příjmy podle § 317 odst. 1 až 3, § 318 nebo 319, plátce mzdy nebo plátce jiného příjmu podle § 299. Pokud by měl zaměstnavatel zaměstnanci vyplácet jakékoli jiné platby (např. zápůjčku), je třeba se domluvit na výplatě na jiný účet, než který je uvedený v potvrzení nebo vyplatit v hotovosti.

### **Zrušení / zánik chráněného účtu**

Pokud obstavený účet přestal být postižen exekucí nebo byl zrušen, přestává následující den poté chráněný účet být chráněným. Peněžní ústav o tom na žádost povinného vydá potvrzení. Toto potvrzení je povinný povinen zaslat bez zbytečného odkladu osobám, které mu vyplácejí chráněný příjem.

Má-li u téhož peněžního ústavu povinný obstaven ještě jiný platební účet, může na výzvu peněžního ústavu do 14 dní od jejího doručení určit jiný obstavený účet, z něhož bude na chráněný účet převáděn chráněný příjem. V takovém případě chráněný účet zůstává chráněným. Číslo tohoto nově určeného obstaveného účtu musí povinný sdělit (ve vlastním zájmu, pokud možno co nejdříve) exekutorovi nebo jinému orgánu, který nařídil jeho obstavení. Exekutor nebo jiný orgán toto číslo sdělí osobám, které vyplácejí chráněný příjem. Tyto osoby jsou povinny od následujícího dne posílat chráněný příjem povinného na takto nově určený obstavený účet. Pokud povinný nechá marně uplynout 14denní lhůtu, tak jeho chráněný účet přestává být chráněným následující den poté.

## **4/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI – PŘÍSPĚVEK V DOBĚ ČÁSTEČNÉ PRÁCE („KURZARBEIT“)**

Zákonem 248/2021 Sb. se mění zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a některé další zákony. S účinností od **1. 7. 2021** se zavádí tzv. „**Příspěvek v době částečné práce**“, o kterém se hovoří mezi politiky jako o „kurzarbeitu“. Poskytování tohoto příspěvku je řešeno v nově vložených §§ 120a až 120f, které zní takto:

**§ 120a**

(1) Příspěvek v době částečné práce se poskytuje zaměstnavateli za účelem udržení úrovně zaměstnanosti při splnění stanovených podmínek po dobu stanovenou nařízením vlády podle § 120b. Doba poskytování příspěvku činí nejvýše 12 měsíců.

(2) Příspěvek v době částečné práce nelze poskytnout zaměstnavateli uvedenému v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

(3) Příspěvek v době částečné práce se poskytuje zaměstnavateli na zaměstnance, jehož pracovní poměr ke dni podání oznámení zaměstnavatele podle § 120e odst. 1 trvá alespoň 3 měsíce.

(4) Zaměstnavatel je povinen před podáním oznámení podle § 120e odst. 1 písemně informovat zaměstnance o tom, že nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele, na základě které bude zaměstnavateli poskytován příspěvek v době částečné práce (§ 120c).

**§ 120b****Aktivace poskytování příspěvku v době částečné práce**

(1) Poskytování příspěvku v době částečné práce stanoví vláda po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody nařízením v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika České republiky anebo její odvětví z hospodářských důvodů charakterizovaných relevantními ekonomickými ukazateli a jejich minulým a očekávaným vývojem, z důvodu vzniku živelní události spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie<sup>108)</sup> nebo epidemie, kybernetického útoku nebo jiné mimořádné situace, která je zásahem vyšší moci.

(2) Nařízení vlády vydané podle odstavce 1 může omezit poskytování příspěvku v době částečné práce na část území České republiky nebo na odvětví ekonomiky.

(3) Nařízení vlády vydané podle odstavce 1 může dále omezit poskytování příspěvku v době částečné práce na určitý okruh zaměstnavatelů, a to stanovením závažných ukazatelů zaměstnavatele. V takovém případě nařízení vlády určí

- a) způsob posouzení naplnění závažných ukazatelů,
- b) státní orgán, který bude oprávněn k posouzení, kontrole a vydání stanoviska o naplnění závažných ukazatelů,
- c) lhůtu pro vydání stanoviska podle písmene b).

(4) Nařízení vlády vydané podle odstavce 1 stanoví dobu, po kterou bude příspěvek v době částečné práce poskytován, s určením dne jejího počátku, a dále stanoví v rámci rozpětí uvedeného v § 120c odst. 1 písm. b) rozsah týdenní pracovní doby, ve kterém zaměstnavatel není schopen přidělovat zaměstnancům práci. Nařízením vlády může být doba, po kterou bude příspěvek v době částečné práce poskytován, poprvé stanovena maximálně na 6 měsíců a může být opakovaně prodloužena, vždy však maximálně o 3 měsíce, a to až do vyčerpání její délky stanovené v § 120a odst. 1.

**§ 120c**

(1) Příspěvek v době částečné práce se zaměstnavateli poskytne za celý kalendářní měsíc, ve kterém jeho zaměstnanci nemohou konat práci z důvodu některé z překážek v práci podle § 207 až 209 zákoníku práce, která u zaměstnavatele nastala v přímé souvislosti s některým z důvodů, pro který bylo vydáno nařízení vlády podle § 120b odst. 1, pokud zaměstnavatel

a) těmto zaměstnancům vyplatí náhradu mzdy ve výši nejméně 80 % jejich průměrného výdělku a

b) nepřiděluje zaměstnancům práci v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 80 % jejich týdenní pracovní doby rozvržené podle § 84 zákoníku práce na příslušný kalendářní měsíc z důvodu uvedených překážek v práci, přičemž tato podmínka se posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele. Za zaměstnance části tohoto zaměstnavatele se podmínka posuzuje tehdy, člení-li se zaměstnavatel na části a nepřidělování práce zaměstnavatelem se týká této části zaměstnavatele.

(2) Příspěvek v době částečné práce se neposkytne na zaměstnance za dobu, po kterou bylo u tohoto zaměstnance uplatněno konto pracovní doby podle § 86 a 87 zákoníku práce.

(3) Příspěvek v době částečné práce se dále zaměstnavateli neposkytne

a) za kalendářní měsíc, za který zaměstnavatel nepodal měsíční přehled ve lhůtě uvedené v § 120e odst. 7,

b) po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty zaměstnavateli za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.

#### § 120d

##### **Výše příspěvku v době částečné práce**

(1) Příspěvek v době částečné práce se zaměstnavateli poskytne pouze za tu část týdenní pracovní doby zaměstnance, po kterou mu zaměstnavatel nepřiděluje práci, a to ve výši 80 % náhrady mzdy náležející zaměstnanci podle § 120c odst. 1 písm. a), a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vypočteného z této části náhrady mzdy, které podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti má zaplatit zaměstnavatel jako poplatník tohoto pojistného, a pojistného na veřejné zdravotní pojištění vypočteného z této části náhrady mzdy, které podle zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění je zaměstnavatel povinen hradit za své zaměstnance.

(2) Maximální výše příspěvku v době částečné práce činí měsíčně 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém bylo podáno oznámení podle § 120e odst. 1. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

#### § 120e

(1) Příspěvek v době částečné práce zaměstnavateli poskytuje Úřad práce na základě písemného oznámení zaměstnavatele podaného elektronicky podle zvláštního právního předpisu<sup>109)</sup>, a to v české měně.

(2) Oznámení podle odstavce 1 musí obsahovat

a) identifikační údaje zaměstnavatele,

b) místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele, a bližší označení částí zaměstnavatele, člení-li se zaměstnavatel na části,

c) počet zaměstnanců částí zaměstnavatele, člení-li se zaměstnavatel na části, a celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele, nečlení-li se zaměstnavatel na části,

d) důvod poskytnutí příspěvku v době částečné práce, včetně závazných ukazatelů, jsou-li podle § 120b odst. 3 stanoveny,

e) předpokládané období čerpání příspěvku v době částečné práce,

f) předpokládaný počet zaměstnanců, na které má být příspěvek v době částečné práce poskytnut,

g) prohlášení zaměstnavatele, že

1.

se zaměstnancem, na něhož bude příspěvek v době částečné práce poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, a to po dobu, za kterou je tento příspěvek poskytován, a dále po dobu počínající dnem následujícím po dni, k němuž bylo poskytování příspěvku v době částečné práce ukončeno, jejíž délka odpovídá polovině počtu kalendářních měsíců, za které byl příspěvek na tohoto zaměstnance poskytnut, zaokrouhlenou na celé měsíce nahoru,

2.

na základě dohody uzavřené s Úřadem práce umožní zaměstnancům, na které bude příspěvek v době částečné práce poskytnut, účastnit se aktivit zabezpečovaných, zprostředkovaných nebo doporučených Úřadem práce jako zájemcům o zaměstnání vedeným v evidenci zájemců o zaměstnání Úřadu práce nebo účastnit se rekvalifikace zaměstnanců (§ 110),

3.

v období poskytování příspěvku v době částečné práce nebude čerpat na stejný účel jiné prostředky poskytované ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, evropských strukturálních a investičních fondů nebo z jiných programů a projektů Evropské unie, ani z jiných veřejných zdrojů,

4.

v kalendářním měsíci předcházejícím nabytí účinnosti nařízení vlády vydaného podle § 120b odst. 1 nevyplatil členům, společníkům nebo akcionářům nebo osobám jimi ovládaným nebo je ovládajícím nebo členům orgánu mimořádné podíly na zisku, ani mezi ně jinak nerozdělil vlastní zdroje a ani jim neposkytl jiné mimořádné plnění včetně předčasného splácení úvěrů nebo zápůjček, a že tak neučiní ani v období poskytování příspěvku v době částečné práce a ani v době 12 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém dojde k ukončení poskytování tohoto příspěvku.

(3) K oznámení podle odstavce 1 zaměstnavatel připojí doklad o účtu zaměstnavatele v peněžním ústavu vedeném na území České republiky. Úřad práce může vyžadovat další doklady osvědčující skutečnosti uvedené v oznámení.

(4) Oznámení podle odstavce 1 se podává v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(5) Zaměstnavatel, který podal oznámení podle odstavce 1, je pro uplatnění nároku na výplatu příspěvku v době částečné práce povinen za příslušný kalendářní měsíc předložit elektronicky podle zvláštního právního předpisu<sup>109)</sup> Úřadu práce měsíční přehled nákladů na náhrady mezd zaměstnanců s uvedením

a) identifikačních údajů všech zaměstnanců, na které má být příspěvek v době částečné práce poskytnut, s uvedením výše náhrady mzdy za příslušný kalendářní měsíc,

b) dne vzniku pracovního poměru a délky týdenní pracovní doby jednotlivých zaměstnanců, včetně informace, že se jedná o pracovní poměr trvající po dobu neurčitou nebo po dobu určitou a dobu jeho trvání,

c) výše příspěvku v době částečné práce u jednotlivých zaměstnanců,

d) počtu rozvržených hodin jednotlivým zaměstnancům podle § 84 zákoníku práce,

e) počtu hodin trvání překážky v práci u jednotlivých zaměstnanců podle § 120c odst.

1,

f) evidence odpracované doby jednotlivých zaměstnanců podle § 96 zákoníku práce,

g) výše průměrného výdělku u jednotlivých zaměstnanců.

(6) Zaměstnavatel připojí další doklady osvědčující skutečnosti uvedené v měsíčním přehledu nákladů na náhrady mezd zaměstnanců, pokud je Úřad práce bude vyžadovat.

(7) Měsíční přehled nákladů na náhrady mezd zaměstnanců musí být zaměstnavatelem předložen Úřadu práce nejpozději do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který se příspěvek v době částečné práce poskytuje.

#### § 120f

(1) Příspěvek v době částečné práce se poskytuje měsíčně a je splatný do 8 kalendářních dnů ode dne doručení úplného a řádně vyplněného přehledu podle § 120e odst. 5 příslušné krajské pobočky Úřadu práce.

(2) O poskytnutí příspěvku v době částečné práce vydá Úřad práce oznámení.

(3) Poskytnutý příspěvek v době částečné práce na jednotlivé zaměstnance nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen vrátit, jestliže

a) mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši, nebo

b) nesplnil závazek vyplývající z jeho prohlášení podle § 120e odst. 2 písm. g).

(4) Lhůta ke splnění povinnosti podle odstavce 3 činí 30 kalendářních dnů ode dne doručení výzvy Úřadu práce k vrácení příspěvku v době částečné práce nebo jeho poměrné části zaměstnavateli. Nevrácení příspěvku v době částečné práce nebo jeho poměrné části ve stanovené lhůtě je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem podle zvláštního právního předpisu<sup>46)</sup>.

(5) Příspěvek v době částečné práce se nepovažuje za dotaci podle zvláštního právního předpisu<sup>46)</sup>.

(6) Příspěvek v době částečné práce poskytnutý zaměstnavateli podle odstavce 1 nelze postihnout výkonem rozhodnutí nebo exekucí vedenou proti zaměstnavateli jako povinnému.

### **PODMÍNKY, ZA KTERÝCH LZE PŘÍSPĚVEK ČERPAT?**

1/ Příspěvek musí být nejprve aktivován. Jeho poskytování stanoví vláda po projednání v tripartitě, a to v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika ČR anebo její odvětví z hospodářských důvodů, z důvodů vzniku živelní události spočívající v přírodní pohromě, kyberútoku, při epidemii atd. Nařízením vlády by bylo stanoveno, jakého území, odvětví či okruhu zaměstnavatelů se částečná práce se státním příspěvkem týká. Současně by byly určeny ukazatele pro posouzení a rozsah výpadku pracovní doby a který orgán bude oprávněn k posouzení, kontrole a vydání stanoviska o naplnění závazných ukazatelů.

2/ Nařízením vlády může být doba poskytování příspěvku poprvé stanovena maximálně na 6 měsíců a poté opakovaně prodloužena maximálně o 3 měsíce. V součtu ale prodloužení nepřekročí dvanáct kalendářních měsíců.

3/ Příspěvek není určen pro platovou sféru (organizace, které poskytují zaměstnancům plat) a ani pro zaměstnavatele, kteří uplatňují konto pracovní doby. Nárok nebudou mít rovněž zaměstnavatelé, kterým byla uložena pokuta za nelegální zaměstnávání, a to tři roky po jejím přiznání.

4/ Příspěvek bude náležet zaměstnavateli, u kterého nemohou jeho zaměstnanci konat práci pro překážky v práci dle §§ 207 až 209 ZP.

5/ Zaměstnavatel by měl zaměstnancům za neodpracovanou dobu poskytovat náhradu mzdy nejméně ve výši **80 % průměrného výdělku**. Podmínkou je, že

zaměstnanci část týdenní pracovní doby odpracují a práce není přidělována v rozsahu 20 až 80 % jejich týdenní pracovní doby. Tato podmínka se posoudí souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele (eventuálně části zaměstnavatele).

POZOR: Zde se jedná o částečnou práci, nikoli o částečnou nezaměstnanost...

6/ Maximální výše příspěvku v době částečné práce činí **80 % náhrady mzdy náležející každému zaměstnanci**, včetně odvodů pojistného na SZ a VZP. Současně je výše příspěvku omezena měsíčně 1,5násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí kalendářní čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího roku, kdy bylo podáno oznámení (v roce 2021 je průměrná mzda z předchozího roku 34611 Kč a 1,5násobek je 51916 Kč).

7/ Zaměstnavatel musí elektronicky oznámit příslušnému úřadu práce dle jeho sídla mimo identifikačního údaje, místo a předmět podnikání nebo činnosti, počet zaměstnanců, důvod poskytování příspěvku, předpokládanou dobu jeho čerpání a předpokládaný počet zaměstnanců, kterých se příspěvek bude týkat (jejich pracovní poměr musí trvat alespoň tři měsíce).

8/ Současně musí zaměstnavatel prohlásit, že s těmito zaměstnanci nerozváže pracovní poměr po dobu poskytování příspěvku a ani po určitou dobu po ukončení jeho poskytování. Zde jde o polovinu času pobírání příspěvku (počítáno na kalendářní měsíce). V prohlášení se zaváže, že umožní zaměstnancům na základě dohody s úřadem práce účastnit se nabízených kurzů či rekvalifikace.

9/ Současně nesmí zaměstnavatel v posledním měsíci před vyhlášením kurzarbeitu, při něm či rok po jeho skončení, vyplátit dividendy, mimořádné podíly na zisku členům, společníkům nebo akcionářům společnosti či předčasně splatit úvěr.

10/ Zaměstnavatelé budou muset podávat každý měsíc vyúčtování, tj. přehled nákladů na náhrady mezd s uvedením identifikačních údajů zaměstnanců, den vzniku jejich pracovního poměru, výši průměrné mzdy, výši příspěvku, ale také údaj o počtu rozvržených hodin jednotlivých zaměstnanců, počet hodin překážky v práci a počet odpracovaných hodin.

11/ Přehled musí zaměstnavatel předložit nejpozději do dvacátého dne následujícího po měsíci, za který se poskytuje. Úřady práce příspěvek při splnění podmínek vyplatí do 8 kalendářních dnů ode dne doručení přehledu.

Poznámka: teoreticky by mohl „šikovný“ zaměstnavatel s výplatním termínem 20tého v následujícím měsíci stihnout získat prostředky od státu ještě před výplatou, když by poslal přehled do 10tého a úřad práce mu poukázal prostředky do 8 kalendářních dnů od podání žádosti...

12/ Při porušení podmínek pro poskytnutí příspěvku jej musí zaměstnavatel vrátit, a to do 30 kalendářních dnů.

**Závěr:** informace o vyhlášení „kurzarbeitu“ budeme průběžně sledovat a v případě potřeby Vás o jeho „aktivaci“ informovat.

## **5/ ZMĚNY V ZÁKONU O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPÖRE**

Zákonem .../2021 Sb. se mění zákon 117/95 Sb. o státní sociální podpoře, a to v oblasti přídatků na děti a rodičovského příspěvku.

V § 17 u podmínek nároku na přídatek na děti se zvýšil možný rozhodný příjem rodiny z 2,7násobku částky životního minima rodiny na **3,4násobek**.

Tím dojde k rozšíření okruhu rodin s nárokem na přídavek na dítě. Např. rodina manželé s 2 dětmi 6–15 let by měla nárok na přídavky na děti při čistém příjmu do 39406 Kč, tj.  $11590 \times 3,4$  ( $3550 + 3200 + 2420 + 2420 = 11590$ ). Dosud to bylo při příjmu do 31293 Kč.

V § 18 se v odst. 1 se zvyšuje výše přídavku na dítě na nezaopatřené dítě ve věku

- do 6 let – 630 Kč (dosud 500 Kč),
- od 6 do 15 let – 770 Kč (dosud 610 Kč) a
- od 15 do 26 let – 880 Kč (dosud 700 Kč).

V § 18 odst. 3 činí výše přídavku ve zvýšené výměře za kalendářní měsíc, jde-li o nezaopatřené dítě ve věku

- a) do 6 let 1130 Kč (dosud 800 Kč),
- b) od 6 do 15 let 1270 Kč (dosud 910 Kč),
- c) od 15 do 26 let 1380 Kč (dosud 1000 Kč)

Pro poskytnutí přídavku na dítě ve zvýšené výměře (tj. o 500 Kč vyšším) musí být splněna v každém kalendářním měsíci rozhodného čtvrtletí některá z podmínek uvedených v odstavci 2 (tzn., že musí alespoň jedna z posuzovaných osob „pracovat“) a pochopitelně také podmínka možného příjmu rodiny do 3,4násobku životního minima této rodiny.

Pro posouzení od kdy vyšší částky náleží jsou důležitá přechodná ustanovení č. 2 a 3, které zní:

2. *Přídavek na dítě náležející za měsíce předcházející dni nabytí účinnosti tohoto zákona se poskytuje podle zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, a to i když řízení o přídavku na dítě bylo zahájeno po dni nabytí účinnosti tohoto zákona nebo nebylo pravomocně dokončeno do tohoto dne.*

3. *Přídavek na dítě podle zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, náleží poprvé od splátky náležející za kalendářní měsíc, ve kterém tento zákon nabude účinnosti.*

V § 30a se u poskytování rodičovského příspěvku změnil text odst. 1 takto:

*Rodič, kterému zanikl nárok na rodičovský příspěvek z důvodu narození dalšího nejmladšího dítěte v rodině, nebo z důvodu vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství na další nejmladší dítě v rodině, má nárok na jednorázovou výplatu částky, která nebyla vyčerpána z celkové částky rodičovského příspěvku na dítě, které přestalo být nejmladším dítětem v rodině. Podmínkou je, že alespoň jednomu z rodičů lze k datu narození dalšího nejmladšího dítěte v rodině stanovit denní vyměřovací základ nebo že je některý z rodičů k tomuto datu osobou, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu samostatně výdělečně činnou. Jednorázová výplata částky se rodiči vyplatí po narození dítěte, které se stalo nejmladším dítětem v rodině, a to v kalendářním měsíci, který následuje po kalendářním měsíci, v kterém rodič ohledně narození nejmladšího dítěte v rodině splnil ohlašovací povinnost podle § 61 odst. 1.*

Z této změny vyplývá, že nevyčerpaná výše rodičovského příspěvku v případě narození dalšího dítěte v rodině nepropadá, ale bude jednorázově vyplacen při splnění zde uvedených podmínek.

Pro správnou aplikaci této změny je důležité i přechodné ustanovení č. 4 zákona, které zní:

*Podle § 30a odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se postupuje v případech, kdy se další nejmladší dítě v rodině narodí nejdříve v den nabytí účinnosti tohoto zákona.*

Tzn., že pokud se dítě narodí den před účinností zákona, mají tito rodiče „smůlu“ a nevyčerpaná část rodičovského příspěvku na předchozí dítě jim „propadne“...

Účinnost tohoto zákona zatím není známa, ale bude ode dne následujícího po dni jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů. Toto datum bude rozhodující jak pro poskytnutí vyšších přídavků na děti, tak pro vyplacení nevyčerpaného rodičovského příspěvku na dříve narozené dítě...

#### **6/ SDĚLENÍ MPSV, KTERÝM SE VYHLAŠUJE ČÁSTKA ODPOVÍDAJÍCÍ 50% a 25% PRŮMĚRNÉ MĚSÍČNÍ MZDY V NH PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY**

**Sdělením 216/2021 Sb.** vyhlásilo MPSV částku odpovídající 50% a 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství ve výši **17800 Kč resp. 8900 Kč**. Tyto částky budou použity pro účely životního a existenčního minima a státní sociální podpory, kde se z nich vychází při stanovení příjmu OSVČ pro posouzení vzniku nároku na příslušnou dávku. Tzn., že u OSVČ, která podnikala po celé rozhodné období, by se za měsíční příjem uvedla nejméně částka 17800 Kč. Pokud by příjem OSVČ byl vyšší než tato částka, zahrnula by se částka vyšší, vypočtená ze skutečných příjmů snížených o výdaje. U OSVČ, která podle svého prohlášení činnost v předchozím roce nevykonávala, by se uvedla nejméně částka 8900 Kč.

Tento „minimální příjem“ se nepoužije u OSVČ, jejichž činnost se považuje za tzv. „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“. To se bude týkat např. OSVČ, která je současně jako zaměstnanec a pracuje v zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění. Obdobně se minimální příjem nepoužije u osob, které jsou OSVČ a současně pobírají invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně nebo starobní důchod nebo pobírají rodičovský příspěvek nebo se soustavně připravují na budoucí povolání apod.

#### **7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**24/2021** Jak se postupuje v případě, že zaměstnankyně, která u nás pracuje bude nastupovat na peněžitou v mateřství, ale nemá na ni nárok (nesplnila podmínku doby pojištění 270 kalendářních dnů v posledních 2 letech)? Lékař vystavil tiskopis na peněžitou pomoc v mateřství, ale OSSZ jej odmítla, že zaměstnankyně nesplňuje podmínku pojištění pro poskytování peněžité pomoci v mateřství.

*V tomto případě by měl lékař na základě tohoto rozhodnutí OSSZ vystavit zaměstnankyni podle § 57 odst. 1 písm. f) zákona 187/2006 Sb. o NP pracovní neschopnost, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Ukončení takovéto pracovní neschopnosti je podle § 59 odst. 1 písm. h) zákona o NP po uplynutí šestého týdne po porodu, pokud není pojištěnka nadále práce neschopna z jiných důvodů.*

**25/2021** Jsme zemědělská a. s. a zajímalo by nás v jakých časových intervalech musíme posílat zaměstnance, kteří pracují v noci na zdravotní prohlídky, když jejich směny začínají jeden týden ve 3,30 hod. a končí v 9,45 hod. a druhý týden nastupují ve 13,30 hod. a končí v 19,00 hod.?



*Ve Vašem případě se nejedná o zaměstnance pracující v noci, protože podle § 78 odst. 1 písm. k) ZP je zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby (22,00 až 6,00 hod.) nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích. V tomto případě není tato podmínka splněna a zaměstnanci musí absolvovat zdravotní prohlídku v termínu podle kategorie prací, kterou vykonávají. Zdravotní prohlídky u zaměstnanců, kteří skutečně pracují v noci (tj. alespoň 3 hodiny v průměru za týden) se provádí každé 2 roky.*

**26/2021** Od 1. 7. u nás nastoupila na zkrácený úvazek zaměstnankyně, která je u jiného zaměstnavatele na rodičovské dovolené ale v této době pro něj nepracuje. Může u nás podepsat prohlášení k dani a uplatnit si slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na dítě?

*Podle § 38k odst. 6 ZDP může poplatník učinit prohlášení k dani pouze u jednoho plátce. Jestliže předpokládáme, že u zaměstnavatele, kde je na rodičovské dovolené prohlášení na rok 2021 neučinila (což je velice pravděpodobné), je možné, aby jej učinila pro rok 2021 u Vás. Pokud by její příjmy dosáhly v kalendářním měsíci alespoň poloviny minimální mzdy (7600 Kč), je možno ji poskytnout daňové zvýhodnění na dítě formou daňového bonusu.*

**27/2021** Budeme moci provést roční zúčtování záloh za rok 2021 u zaměstnance, kterému vyplácíme náhradu za ztrátu na výdělků místo pojišťovny Kooperativa, která výplatu náhrady odmítla z důvodu exekucí zaměstnance?

*V tomto případě lze provést roční zúčtování záloh za rok 2021 (při splnění ostatních podmínek), protože tento zaměstnanec měl pouze jednoho plátce ve zdaňovacím období. Pokud by náhradu vyplácela pojišťovna, musel by za rok 2021 podat zaměstnanec daňové přiznání, protože měl více plátců současně. Pouze v případě příjmu od Kooperativy do 3500 Kč by tuto povinnost neměl, protože by pojišťovna uplatnila srážkovou daň 15%.*

**28/2021** Kdy je možno nejdříve, pro účely posouzení dalšího trvání zdravotní způsobilosti, provést další lékařskou prohlídku a jak to bude s její platností?

*Podle § 43 odst. 2 zákona 373/2011 Sb. lze lékařskou prohlídku provést nejdříve 90 dnů před koncem platnosti dosavadního lékařského posudku, jeho časová platnost se ale dřívějším provedením nové prohlídky nemění. Nové posouzení zdravotní způsobilosti bude platit až od ukončení platnosti dosavadního lékařského posudku, pokud při kontrole lékař nezjistil změnu zdravotního stavu se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou.*

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (tentokrát zákon politiky):

---

**ČIŇ ČERTU DOBŘE, VOLEBNÍM ÚSPĚCHEM SE TI ODMĚNÍ.**

---