



Mazars Payroll Newsletter

Jak jsme již avizovali v letním čísle našeho Payroll Newsletteru, přinášíme Vám podrobnější informace o změnách v Zákoníku práce, platných od 01. 01. 2021

1. Nová koncepce dovolené – zásadní, v podstatě revoluční změna, kdy nárok na dovolenou bude nově určován v hodinách místo ve dnech.

Hlavním cílem je odstranění problémů s výpočtem nároku na dovolenou u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a s kratší pracovní dobou. **Právo na dovolenou, jakož i její čerpání, budou nově založeny na příslušné délce týdenní pracovní doby vyjádřené v hodinách.** Dojde tím ke zpřesnění výpočtu dovolené a nastavení rovných podmínek pro její čerpání všemi zaměstnanci v závislosti na srovnatelné odpracované týdenní pracovní době, bez ohledu na způsob jejího rozvržení do směn. Od zákona se lze ve prospěch zaměstnance odchýlit.

Současná právní úprava zná dovolenou za kalendářní rok (nebo její poměrnou část) a dovolenou za odpracované dny. **Nově bude stanovena již jen dovolená za kalendářní rok** (nebo její poměrná část, pokud zaměstnanec nebude pracovat u zaměstnavatele po celý rok). Pro úplnost uvádíme ještě další typ dovolené - dodatkovou dovolenou, která jako pojem zůstává v zákoně zachována.

Základní výměra dovolené je v Zákoníku práce stanovena v týdnech, v tomto ohledu nedochází k žádné změně. Připomeňme si, že pro většinu zaměstnanců v podnikatelské sféře se jedná o 4 týdny. **Výše nároku na dovolenou však bude nově odvozována od týdenní pracovní doby daného zaměstnance v hodinách.** Proto tedy i nárok na dovolenou nebude už počítán na dny, ale na hodiny.

Pro zaměstnance s pravidelnou týdenní pracovní dobou, který bude u zaměstnavatele pracovat celý rok, se prakticky nic nezmění. Místo základního nároku **20 dnů** bude mít nově při 40hodinové týdenní pracovní době nárok na **160 hodin** dovolené (4 týdny × 40 hodin = 160 hodin).

Standardem je dnes již ve většině firem nárok na **25 dnů dovolené**, zde bude výpočet probíhat takto: 5 týdnů x 40 hodin = **200 hodin** dovolené za kalendářní rok.

Novela Zákoníku práce změnou pravidel pro výpočet nároku na dovolenou narovnáva situaci u zaměstnanců, kteří mají **nerovnoměrně rozvrženou** pracovní dobu a mají některé směny různě dlouhé (jeden den dovolené pro ně představoval den směny bez ohledu na její délku, ač mohla být třeba v rozdílu i několika hodin). Při novém výpočtu nároku na dovolenou se tato nerovnost odstraní, protože dovolenou budou tito zaměstnanci čerpat v hodinách dle délky naplánované směny v den, kdy dovolenou čerpají.

Pokud zaměstnanec **neodpracoval** u téhož zaměstnavatele **celý kalendářní rok**, bude mít nárok na **poměrnou část dovolené** za kalendářní rok za předpokladu, že konal u zaměstnavatele práci alespoň po dobu **čtyř týdnů**.

Zaměstnanec, který u zaměstnavatele **pracoval méně než čtyři týdny**, **nebude mít nárok na dovolenou vůbec**.

Rádi bychom zdůraznili, že oproti očekávání některých zaměstnanců zůstává zachováno čerpání minimálně půl dne dovolené, nový způsob výpočtu v hodinách slouží pouze pro přesnější stanovení nároku na dovolenou. Do zákona pouze přibude ustanovení, že „čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny“.

Dále je zde zásadní změna umožňující **čerpání dovolené v den svátku** – pokud má zaměstnanec na den svátku naplánovanou směnu, může mu na tento

den být určena dovolená, ale pouze **na jeho vlastní žádost**.

V oblasti krácení dovolené dochází ke zmírnění současných pravidel. Nově bude dovolená **krácena pouze při neomluvené absenci**. Zaměstnavatel bude moci krátit dovolenou **o počet neomluvných hodin zameškané směny** (avšak až poté, co součet zameškaných hodin dosáhne alespoň délky jedné směny - např. kdyby zaměstnanec pracující v nejčastěji se vyskytující 8-mi hodinové směně neměl omluvu v rámci sedmi pracovních dnů jednu hodinu z každé směny, nedošlo by k žádnému krácení dovolené, pro krácení bude třeba počkat, až součet dosáhne délky pracovní směny - tedy osm hodin). Krátit nárok na dovolenou je možné pouze ve stejném kalendářním roce, v němž k neomluvené absenci došlo.

Dosud jsme také byli zvyklí na to, že pokud zaměstnanec byl např. dlouhodobě nemocný, krátil se jeho nárok na dovolenou za kalendářní rok při více než 100 zameškaných dnech (směnách) o 1/12 a následně za každých takových 21 zameškaných dnů (směn) o další 1/12 roční výměry dovolené.

Nová koncepční změna nepočítá s následným krácením dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části a podmínka **zameškání směny při nemoci** (není-li důsledkem prac. úrazu nebo nemoci z povolání), **z důvodu karantény, rodičovské dovolené nebo jiných důležitých překážek v práci = tzv. částečně započitatelné náhradní doby**, se modifikuje tak, že se tyto částečně započitatelné náhradní doby jako výkon práce pro účely dovolené **uznávají do výše 20násobku stanovené týdenní pracovní doby**. Tzn., že dovolená se nově nebude

krátit, nýbrž za dobu nad výše uvedený limit nebude na dovolenou vznikat právo (nárok).

Za tyto tzv. důležité překážky v práci do limitu 20násobku stanovené týdenní pracovní doby bude právo na dovolenou vznikat jen tehdy, jestliže zaměstnanec v daném kalendářním roce odpracuje mimo tyto doby v práci alespoň 12násobek stanovené týdenní pracovní doby.

Při rovnoměrné pracovní době 40 hodin týdně tedy musí zaměstnanec odpracovat minimálně 60 pracovních dnů = 480 hodin ($12 \cdot 40$).

PŘÍKLADY:

Dovolená za kalendářní rok 2021:

- Nárok vzniká za 52 odpracovaných týdnů.
- Rok 2021 má celkem 261 pracovních dnů včetně svátků
- Na dovolenou za kalendářní rok „v plném rozsahu“ vznikne právo zaměstnanci, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval v kalendářním roce nepřetržitě po dobu 52 týdnů a jenž v tomto roce odpracoval alespoň 52násobek stanovené nebo sjednané kratší týdenní pracovní doby.

Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin

- Dovolená u zaměstnavatele 5 týdnů
- Odpracováno v kalendářním roce 2 088 hodin ($261 \cdot 8 = 2\,088$)
- 52násobek stanovené týdenní pracovní doby = 2 080 hodin ($52 \cdot 40 = 2\,080$). K odpracovaným 8 hodinám nad celé násobky stanovené týdenní pracovní doby se nepřihlíží

- Přísluší dovolená za kalendářní rok v plném rozsahu v délce 200 hodin ($40 \cdot 5 = 200$)

Kratší týdenní pracovní doba 30 hodin

- Dovolená u zaměstnavatele 5 týdnů
- Odpracováno v kalendářním roce 1 566 hodin ($261 \cdot 6 = 1\,566$)
- 52násobek kratší týdenní pracovní doby = 1 560 hodin ($52 \cdot 6 = 1\,560$)
- K odpracovaným 6 hodinám nad celé násobky kratší týdenní pracovní doby se nepřihlíží
- Přísluší dovolená za kalendářní rok v délce 150 hodin ($30 \cdot 5 = 150$)

Poměrná část dovolené

- Nárok vzniká po odpracování 4 týdnů v kalendářním roce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu náleží 1/52 stanovené týdenní pracovní doby
- Stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin
- Dovolená u zaměstnavatele 5 týdnů
- Zaměstnanec odpracuje 529 hodin ($529 : 40 = 13,225$), tj. 13 celých násobků týdenní pracovní doby
- Výpočet: $13 \cdot (40/52 \cdot 5) = 50$ hodin

Nerovnoměrné rozvržení

- Speciální pravidlo platí pro případ, kdy vyrovnávací období přechází do dalšího kalendářního roku a zaměstnanec odpracuje v kalendářním roce podle rozvrhu směn více hodin, než odpovídá 52 týdnům = prodloužení o 1/52

dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou pracovní dobu nad 52 týdnů

- Stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodin
- Vyrovnávací období 26 týdnů od 1. 10. 2021 do 1. 4. 2022
- Dovolená u zaměstnavatele 5 týdnů
- Zaměstnanec v roce 2021 odpracuje 2028 hodin ($2028 : 37,5 = 54,08$), tj. 54 celých násobků týdenní pracovní doby

Výpočet: $54 \times (37,5/52 \times 5) = 194,71$; po zaokrouhlení 195 hodin

Změna délky pracovní doby během roku

- Zaměstnanec do 30. 6. pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin
- Od 1. 7. pracuje po sjednanou kratší týdenní pracovní dobu 30 hodin
- Za kalendářní rok 2021 odpracuje celkem 52 celých násobků týdenní pracovní doby, z toho 26 týdnů po 40 hodinách a 26 týdnů po 30 hodinách
- Dovolená u zaměstnavatele činí 5 týdnů

Výpočet:

za první pololetí ... $26 \times (40/52 \times 5) = 100$ hodin

za druhé pololetí ... $26 \times (30/52 \times 5) = 75$ hodin

celkem za rok 2021: $100 + 75 = 175$ hodin

2. Sdílené pracovní místo

Záměrem zavedení sdíleného pracovního místa je podpořit sladění pracovního a rodinného života a zajistit zaměstnání

zejména matkám malých dětí. Zaměstnavatelům by měla být jako motivace ke zřízení sdíleného pracovního místa přiznána daňová výhoda, nicméně podrobnosti k této výhodě dosud nebyly zveřejněny.

Zaměstnavatel může se dvěma nebo s více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou moci 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 s výjimkou zastupování nepřítomného kolegy. Zaměstnanci jsou povinni zaměstnavateli předložit společný písemný rozvrh pracovní doby nejdéle 1 týden před začátkem vyrovnávacího období. Pokud se tak nestane, určí rozvržení pracovní doby do směn zaměstnavatel.

3. Překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu

Rozšiřuje se pracovní volno v § 203 odst. 2 písm. h) zákoníku práce na další případy než je činnost na táborech pro děti a mládež, a to pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže. V případě, že zaměstnanec prokáže zaměstnavateli, že se jedná o akci pořádanou právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností, tak bude mít zaměstnavatel nově také povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu

ve výši průměrného výdělku až za dobu 1 týdne v kalendářním roce. Zaměstnavatel má následně právo na kompenzaci nákladů spojených s poskytnutím pracovního volna ze státního rozpočtu.

4. Náhrada majetkové a nemajetkové újmy

Pro jednorázové odškodnění pozůstalých (nově nazváno jednorázová náhrada nemajetkové újmy) se rozšířil okruh oprávněných osob: manžel, partner, děti (všechny děti, nejen nezaopatřené), rodiče (nezjišťuje se společná domácnost) a další osoby v poměru rodinném nebo jiném, které újmu zaměstnance pociťují jako újmu vlastní.

Náhrada se zvyšuje z původních nejméně 240.000 Kč na nejméně dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikne pozůstalému právo na jednorázové odškodnění. Pro lepší představu uvádíme, že pokud by nová pravidla platila již v roce 2020, představovala by náhrada částku 668.580 Kč. Výše náhrady pro rok 2021 není v době přípravy tohoto materiálu ještě známa.

Nový je institut jednorázového odškodnění (jednorázová náhrada nemajetkové újmy) při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance pro stejný okruh osob jako v prvním případě.

Dále se navyšuje náhrada za zřízení pomníku nebo desky při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a to z dosavadních nejméně 20.000 Kč na nejméně 1,5 násobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (pokud by

tedy již platila nová pravidla, jednalo by se v roce 2020 o částku 50.144 Kč).

Dále přinášíme několik aktuálních změn v souvislosti s Covid 19:

1. Program Antivirus

Dne 14. 10. 2020 schválila vláda České republiky usnesením č. 1039 změny v programu Antivirus. Jedná se o **prodloužení doby uznatelnosti výdajů v Režimu A do 31. 12. 2020** a dále o zavedení zvýšeného příspěvku pro uzavřené provozy – Antivirus Plus (Režim A Plus). Dne 26. října na toto rozhodnutí vláda navázala schválením **prodloužení doby uznatelnosti výdajů pro Režim B rovněž do 31. 12. 2020**.

Nový režim Antivirus Plus (Režim A Plus)

Týká se pouze zaměstnavatelů, jejichž provoz byl nuceně uzavřen (či významně omezen) krizovými opatřeními vlády nebo mimořádnými opatřeními ministerstva zdravotnictví nebo orgánů ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice).

Netýká se nařízených karantén/izolací. Pro ně nadále platí režim A.

Parametry Antivirus A Plus

Příspěvek ve výši 100 % vyplacené náhrady mzdy + odvody. Výlučně pouze v případě, že zaměstnavatel vyplatil náhradu mzdy podle § 208 zákoníku práce, jestliže překážka v práci vznikla z důvodu nuceného uzavření provozu zaměstnavatele (nebo významného omezení – významným omezením je např. možnost poskytovat stravovací služby prostřednictvím výdejového okénka – provoz uzavřen jako takový není, nicméně je významně omezen)

- Maximálně 50 000 Kč/měsíc/zaměstnanec

- Na náklady vzniklé výplatou mzdy za překážky v práci vzniklé po 1. říjnu 2020 (včetně)

2. Ošetřovné z důvodu uzavření škol

Na základě schváleného zákona č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů vydala ČSSZ **nový tiskopis pro ošetřovné** v souvislosti s uzavřením škol.

Tento nový formulář kombinuje prvky původní žádosti o ošetřovné z důvodu uzavření školského zařízení a výkazu péče a současně je koncipován tak, aby pomocí něho bylo možné případně uplatnit nárok na ošetřovné i podle aktuálně platné právní úpravy (tj. za 9 nebo 16 kalendářních dnů).

Další novinkou je generování jedinečného čísla u každé žádosti při jejím počátku, což pomůže ČSSZ při hromadném zpracování žádostí. Toto číslo pak bude sloužit pro snadnou identifikaci dávkového případu a párování dokladů pro zpracování dávky.

Parametry krizového ošetřovného:

- Ošetřovné dle níže uvedených parametrů bude vypláceno zpětně a to po celou dobu trvání mimořádných opatření, tzn. od 1. dne potřeby péče o dítě.
- Nárok na ošetřovné budou mít rodiče při péči o dítě mladší 10 let jako je tomu i u klasického ošetřovného. Nárok na ošetřovné náleží i při péči o nezaopatřené děti účastníci se školní docházky závislé na péči jiné osoby (již od stupně I.) bez omezení věku a osoby starší 10 let závislé na péči jiné osoby využívající služby denních, týdenních stacionářů a obdobných zařízení.
- Výše ošetřovného bude činit 70 % redukováného denního vyměřovacího základu.

- Minimální denní výše ošetřovného je nově stanovená na 400 Kč. A to pro ty, kteří mají plný úvazek, ale výše denní vyplacené částky by byla nižší než tento limit.

- Kromě zaměstnanců budou mít na ošetřovné nárok také osoby pracující na dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti, pokud odvádí nemocenské pojištění.

- Rodiče se budou moci v péči o dítě neomezeně střídat. Stejně jako na jaře bude platit podmínka, že se nebudou moci střídat v průběhu stejného dne.

Nárok na ošetřovné bude možné čerpat po celou dobu uzavření škol, nejdéle však do 30. června 2021. Nárok na něj zaniká ukončením zaměstnání.

Po otevření škol bude krizové ošetřovné nadále platit pro děti, které se nemohou účastnit výuky z důvodu nařízení karantény v rodině.

3. Obnovení kompenzačního bonusu pro OSVČ a společníky s.r.o. s převažující činností podnikání v uzavřených oblastech ekonomiky

O kompenzační bonus ve výši 500 Kč denně mohou žádat v rámci kompenzace ušlých zisků OSVČ, společníci v jedno či dvoučlenných s.r.o., anebo vícečlenných, jde-li o rodinné firmy a osoby pracující na DPČ a DPP, a to za každý den bezprostředního zákazu či omezení podnikání v důsledku vládních opatření v období od 5. října 2020 do 13. prosince 2020 s možností automatického prodloužení při dalším pokračování nouzového stavu. O bonus budou moci požádat i podnikatelé z řad OSVČ a s.r.o., kteří jsou na přímo uzavřené obory významně navázáni. Tato návaznost je dána buďto dlouhodobým dodavatelsko-odběratelským vztahem (restaurace – dodavatel surovin), anebo je jejich činnost nerozlučně spjata s uzavřenou provozovnou (posilovna – fitness trenér). Klíčovou podmínkou přitom je omezení této

navázané činnosti o nejméně 80 % za bonusové období. Současně platí, že tato činnost musí být pro žádající subjekt dominantním zdrojem obživy. Pro osoby pracující na DPP či DPČ platí, že mohou o kompenzaci žádat, pokud platili nemocenské pojištění (tzv. pojištěná dohoda) po dobu nejméně 3 ze 4 předcházejících měsíců.

Další zákonné podmínky, které musí společník malé s.r.o. splnit:

- musí být společníkem k datu 5.10.2020
- musí být ke stejnému datu rezidentem ČR nebo rezidentem státu EU/EHP splňujícím všechny podmínky stanovené v § 35ba odst. 2 zákona o daních z příjmů
- nesmí být v bonusovém období v úpadku a nesmí se jednat o nespolehlivého plátce nebo nespolehlivou osobu dle zákona upravujícího daň z přidané hodnoty

Program je prozatím rozdělen do tří bonusových období. Prvním bonusovým obdobím je období od 5. října 2020 do 4. listopadu 2020 (až 31 dní, tj. 15 500 Kč). Druhým bonusovým obdobím je období od 5. listopadu 2020 do 21. listopadu 2020 (až 17 dní, tj. 8 500 Kč). Třetí bonusové období souvisí s prodloužením nouzového stavu a je stanoveno na období od 22. listopadu 2020 do 13. prosince 2020 (až 22 dní, tj. 11.000 Kč). Žádost je možné podávat až do 2 měsíců po skončení příslušného bonusového období. Kompenzační bonus vyplácí finanční úřad dle místa bydliště/pobytu v České republice.

A co se ještě chystá:

Zrušení superhrubé mzdy

Sledujeme vývoj schvalování daňového balíčku pro rok 2021. Jeho součástí je především návrh na zrušení tzv. superhrubé mzdy a změnu výpočtu daně z příjmů. Návrh počítá se zavedením sazby daně z příjmů fyzických osob ve výši 15 % počítané z hrubé mzdy. Druhá zvýšená sazba ve výši 23 % má nahradit tzv. solidární přírůžku. Touto sazbou budou daněny příjmy nad 141 764 Kč měsíčně, což odpovídá 4násobku průměrné měsíční hrubé mzdy v roce 2021. Návrh dne 19.11.2020 schválila Poslanecká sněmovna. Překvapením pro všechny bylo současné schválení zvýšení základní slevy na poplatníka z aktuálně platných 24.840 Kč na 34.125 Kč (částka je odvozena od průměrné mzdy za předminulý rok).

V rámci balíčku byl v parlamentu schválen také stravenkový paušál. Zaměstnavatelé tak budou moci vedle závodního stravování a stravenek poskytovat příspěvek na stravování také přímo v peněžní formě. Stávající režim systému stravenek bude zachován v plném rozsahu. Příspěvek od zaměstnavatele zaměstnanci bude i nadále osvobozen od daní i pojistných.

Daňový balíček musí ještě projít Senátem, jednání je naplánováno na 10. nebo 11. prosince 2020. Na finální podobu zdanění mezd zaměstnanců v příštím roce si tedy musíme ještě počkat. O výsledku vás budeme informovat.

Kontakty:



Martina Farářová
Manager, HR & Payroll Services
Editorka newsletteru
fararova@mazars.cz



Jana Boštková
Partner, HR & Payroll Services
jana.bostikova@mazars.cz

Mazars je mezinárodně integrované partnerství specializující se na audit, daňové poradenství, mzdové účetnictví a účetní outsourcing, transakční poradenství a znalectví. Působíme v 91 zemích a teritoriích po celém světě a čerpáme z odborných znalostí 40 400 profesionálů - 24 400 v integrovaném partnerství Mazars a 16 000 v Alianci Mazars North America - abychom asistovali klientům všech velikostí v každé fázi jejich vývoje.

www.mazars.cz