



Payroll Newsletter

06/2023

mazars



Obsah

V tomto čísle Payroll newsletteru vám přinášíme informace o čerpání dovolené, chystané novele zákoníku práce, návrhu konsolidačního balíčku a důchodové reformy a také informace o povinnosti zaměstnavatele s více než 50 zaměstnanci zřídit vnitřní oznamovací systém.

- 04** 1. Léto – období dovolených a brigád
- 06** 2. Novela zákoníku práce
- 08** 3. Konsolidační balíček
- 09** 4. Důchodová reforma
- 10** 5. Whistleblowing – zákon o ochraně oznamovatelů

1. Léto – období dovolených a brigád

Přichází léto, období relaxace a odpočinku během teplých slunečných dnů. Je to doba, kdy zaměstnanci čerpají nejvíce dovolené a realizují tak právo na dlouhodobější odpočinek v roce, a zároveň doba, kdy se nejvíce využívá práce mladistvých na tzv. brigádách.

Pojďme si nejprve shrnout pár pravidel o čerpání dovolené.

Zákoník práce uvádí, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel. V praxi je ale běžné, že s návrhem termínu dovolené a žádostí o ni přichází sám zaměstnanec. Závěrečné slovo má ale vždy zaměstnavatel, který žádost zaměstnance o dovolenou může buď schválit, nebo bez uvedení důvodu zamítnout.

Při plánování dovolené je potřeba brát v úvahu provozní důvody zaměstnavatele (např. očekávané výkyvy ve výrobě) a oprávněné zájmy zaměstnance (péče o děti v období jejich prázdnin, rodinná dovolená).

Zákoník práce rovněž určuje podmínku, že „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.“

Nařídít zaměstnanci dovolenou, případně schválit žádost zaměstnance o čerpání dovolené, musí zaměstnavatel alespoň 14 dnů předem a to v písemné formě. Je zde však i možnost kratšího či okamžitého nástupu na dovolenou, a to po vzájemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zákoník práce rovněž myslí na hromadné čerpání dovolené, kdy zaměstnavatel rozhodne o čerpání dovolené ve stejný čas pro všechny zaměstnance, případně jejich větší část. Toto je běžné ve směnných provozech, kdy se výroba na dva týdny zastaví nebo podstatně omezí. Podmínkami v tomto případě jsou, že s hromadným čerpáním dovolené musí souhlasit odborová organizace a rada zaměstnanců, musí být nezbytné z provozních důvodů a nesmí přesáhnout dva týdny (u uměleckých souborů čtyři týdny).

K letním prázdninám neodmyslitelně patří rovněž i brigády. Jak je to se zaměstnáváním studentů a mladistvých?

Zaměstnávání osob mladších 15 let je **zakázané**. Existují i případy, kdy tyto osoby je možné zaměstnat, nicméně musí být brán zřetel na jejich zdravotní, tělesný a duševní vývoj, nesmí se bránit povinné školní docházce a dalšímu vzdělávání, vykonávaná práce může být pouze v oboru umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti.

Zaměstnávat lze osoby starší 15 let. Nezletilí jedinci (osoby ve věkové kategorii od 15 do 18 let) mohou práci vykonávat i bez souhlasu svých rodičů (musí mít však splněné dvě podmínky: za 1. dokončenou povinnou školní docházku a za 2. dovršení 15 let).

Všechny podmínky pro zaměstnávání nezletilých upravuje zákoník práce v § 243 až § 247. Které podmínky jsou ty nejdůležitější?

- Mladiství nesmí vykonávat práci přesčas a v noci.
- Nezletilí mohou vykonávat pouze práce přiměřené jejich fyzickému a psychickému rozvoji a práce, které neohrozí jejich zdraví.
- Pracovní doba nesmí být delší než 8 hodin denně a zároveň 40 hodin v týdnu, a to ani při souběhu prací.

1. Léto – období dovolených a brigád

Povinností zaměstnavatele je vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. Seznam musí obsahovat jméno, příjmení, datum narození a druh práce, kterou tento zaměstnanec vykonává.

Pro krátkodobé brigády se nejvíce využívají dohody o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohody o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“). Dohody musí být uzavřeny písemně ve dvou vyhotoveních, kdy jedno vyhotovení obdrží brigádník a druhé zaměstnavatel.

Dohoda o provedení práce je upravena v § 75 zákoníku práce. DPP se uzavírá na rozsah práce, který nesmí překročit 300 hodin ročně. Výhodou DPP je to, že výdělek do výše 10 000 Kč měsíčně nepodléhá odvodů na sociální a zdravotní pojištění. V kombinaci s podepsaným Prohlášením poplatníka, tudíž uplatněním slev na dani a výdělku do 10 tis. Kč měsíčně, se pak hrubá mzda rovná čisté.

Dohoda o pracovní činnosti je zakotvena v § 76 zákoníku práce. Na základě DPČ může zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracovat v průměru maximálně polovinu běžné pracovní týdenní doby (tzn. 20 hodin týdně). Pro výpočet tohoto průměru se bere v potaz doba trvání DPČ, nejdéle však 52 týdnů.

Ať už se zaměstnancem uzavíráte dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, je potřeba brát v úvahu hranici minimální mzdy. Pro rok 2023 je určena minimální mzda 17 300 Kč hrubého měsíčně. V přepočtu na hodinu činí minimální sazba 103,80 Kč.



Zuzana Švecová

Senior konzultantka oddělení
HR & Payroll Services



2. Novela zákoníku práce

O novele zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále zák. práce), kterou předložilo MPSV, jsme vás již informovali v našem Payroll Newsletteru 11/2022. Vláda novelu, která byla upravena v připomínkovém řízení, schválila v dubnu letošního roku a nyní je projednávána v Poslanecké sněmovně.

K jakým změnám by mělo dojít:

Práce na dálku / Home office

Práci na dálku bude možné dohodnout pouze písemně, nově už ale v návrhu zákona není specifikováno stanovení obsahu dohody a je na obou stranách, aby si obsah dojednaly.

Výpovědní doba u dohody o práci na dálku bude 15 dnů, případně se strany budou moci dohodnout na jiné délce výpovědní doby, pouze však za podmínky, že bude stejná pro obě strany. Bude také možné, aby se strany dohodly na její nevyověditelnosti.

Zaměstnavatel bude moci nařídit HO zaměstnanci pouze tehdy, pokud to stanoví stát (nouzový stav; uzavření některých částí subjektů ze závažných důvodů apod.) a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé.

K největší úpravě došlo v podmínkách kompenzace nákladů na práci z domova – v původním návrhu byla tato kompenzace povinná, v současném návrhu je uvedena možnost písemně se dohodnout, že zaměstnanci náhrada nákladů za výkon práce na dálku nepřísluší. Další možností je stanovení paušální částky náhrady nákladů, na základě vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí, a to buď ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, nebo ujednáním obou stran.

Digitalizace a doručování

Novela navrhuje pravidla pro doručování důležitých dokumentů, upravuje seznam těchto dokumentů a umožňuje, aby dvoustranné dokumenty týkající se vzniku, změn nebo zániku pracovněprávního vztahu byly uzavírány a doručovány elektronicky.

K elektronickému doručování však musí zaměstnanec dát písemný souhlas a sdělit zaměstnavateli pro tento účel svoji elektronickou adresu.

V případě doručování jednostranných dokumentů (např. mzdový výměr, výpověď, zrušení pracovního

oměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru) bude upřednostňováno doručení do vlastních rukou. Elektronické doručování těchto dokumentů od zaměstnavatele bude možné pouze v případě, že daný dokument bude podepsán uznávaným elektronickým podpisem. Písemnost bude doručena dnem, kdy zaměstnanec potvrdí její převzetí a pokud takto neučiní, uplatní se fikce doručení po uplynutí 15denní lhůty ode dne jejího dodání.

Informování o obsahu pracovního poměru

Povinností zaměstnavatele bude informovat zaměstnance do 7 dnů od vzniku pracovního poměru o jejich právech a povinnostech určených zákonem a vyplývajících z jejich pracovněprávního vztahu. O změnách by měli být zaměstnanci informováni nejpozději v den jejich účinnosti.

Dojde také k rozšíření okruhu povinně sdělovaných údajů a povinných informací, které musí zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout; toto bude platit i pro vysílané zaměstnance.

Zaměstnavatel bude moci poskytovat informace také v elektronické podobě, bude jeho povinností doložit, že zaměstnanci sdělené informace obdrželi.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

1. Rozvrh pracovní doby – novela stanoví povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s rozvrhem pracovní doby alespoň 3 dny před začátkem směny nebo období, na které je rozvrh vypracován, pokud se obě strany nedohodnou na jiné době. Pokud ale danou směnu zaměstnavatel nezruší včas, je povinen zaplatit zaměstnanci směnu v plné výši.
2. Informační povinnost – rozšíření – na dohody bude platit rozšířená informační povinnost obdobně jako u pracovních smluv. Informování zaměstnance o určitých skutečnostech, které souvisejí s obsahem pracovního poměru,

2. Novela zákoníku práce

a to do 7 dnů ode dne jeho vzniku, případně o změnách obsahu pracovního poměru nejpozději v den účinnosti těchto změn. Pokud bude zaměstnanec informován v elektronické podobě – musí existovat možnost, aby si zaměstnanec dokument mohl vytisknout nebo uložit. Zaměstnavatel musí i nadále archivovat doklad o předání této informace zaměstnanci.

3. Žádost o trvalý pracovní poměr – zaměstnanci pracující na dohodu budou mít nově právo požádat o trvalý pracovní poměr, pokud zaměstnanec na dohodu odpracoval u zaměstnavatele za posledních 12 měsíců minimálně 180 hodin.
4. Zaměstnanec má právo žádat za určitých okolností zaměstnavatele o odůvodnění výpovědi dané zaměstnavatelem. Zaměstnavatel pak bude povinen zaměstnance bez zbytečného odkladu písemně informovat právě o důvodech výpovědi.
5. Nárok na dovolenou DPČ/DPP – bude nastavena fiktivní pracovní doba v délce 20 hod/týden. Pro výpočet se může použít univerzální vzorec: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby (TPD) / 52 x TPD x výměra dovolené. Výsledek vyjde v hodinách.
6. Příplatky - Zaměstnanci na dohodu mají nově nárok na příplatky za směnnost, svátky i přesčasy (též náhradní volno za přesčas), noční práci, práci ve svátek, práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci o sobotách a nedělích,
7. Překážky v práci - podle novely budou mít právo na poskytnutí veškerých překážek v práci.
8. Ošetřovné – budou mít nárok na ošetřovné v případě, že se podílí na nemocenském pojištění.

Na DPP a DPČ se mají vztahovat z větší části stejná pravidla jako na pracovní poměr, s následujícími výjimkami:

- převedení na jinou práci a přeložení;
- dočasného přidělení;
- odstupného;
- skončení pracovního poměru;
- odměňování;
- cestovních náhrad a náhrad za práci na dálku.

Zaměstnavatel i nadále nemá mít povinnost přidělovat zaměstnanci práci. Jediným přijatým pravidlem, které má omezit nejistotu ohledně DPP a DPČ, má být nové pravidlo, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout každou přidělenou práci nejméně 3 dny předem, tj. před začátkem směny nebo období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (která může být i kratší než 3 dny).

Rodičovská dovolená

Písemná žádost zaměstnance o poskytnutí rodičovské dovolené s uvedením plánované doby trvání rodičovské dovolené bude muset být podána alespoň 30 dnů před nástupem.

Vzhledem k tomu, že návrh novely musí být ještě projednán Senátem, není v tuto chvíli jisté, zda nedojde k nějakým dalším úpravám a že bude novela přijata v současném znění. Předpokládá se, že novela by mohla nabýt účinnosti na podzim letošního roku – u většiny ustanovení bude účinnost od prvního dne druhého měsíce od uveřejnění ve Sbírce zákonů, ustanovení o dovolené u dohodáři by mělo být platné až od 1. 1. 2024.



Martina Farářová

Manažerka oddělení HR & Payroll Services



Eva Váňová

Senior konzultantka oddělení HR & Payroll Services

3. Konsolidační balíček

Dne 22. 05. 2023 Ministerstvo financí předložilo návrh zákona o konsolidaci veřejných rozpočtů k připomínkovému řízení, sběr připomínek byl ukončen 29. 5. 2023. Cílem balíčku je snížení deficitu veřejných financí z letošních 3,5 % HDP až na odhadovaných 1,8 % HDP v roce 2024 a 1,2 % HDP v roce 2025.

Konsolidační balíček v legislativním znění by chtěla vláda schválit ještě do konce června, aby projednávání v Poslanecké sněmovně mohlo začít ještě před sněmovními prázdninami. Všechna opatření snižující deficit státního rozpočtu by vstoupila v platnost již od 1. ledna 2024.

Návrh zákona upravuje zejména tyto oblasti:

DPH – např. by mělo dojít k redukci počtu sazeb DPH na základní 21% a sníženou 12% místo stávajících 3 sazeb.

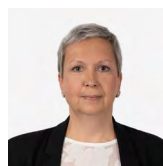
Spotřební daň – v příštím roce by se měly o 10 % zvýšit spotřební daně z lihu a tabákových výrobků, v letech 2025 až 2027 pak každoročně o dalších 5 %.

Daň z příjmů fyzických osob – např. snížení hranice pro aplikaci daňové sazby 23 %, zpřísnění podmínek pro slevu na manžela/manželku, zrušení slevy na studena a školkového, zrušení osvobození nepeněžních benefitů poskytovaných na kulturu, vzdělávání, pořízení zdravotnických služeb, rekreace a zájezdů, atd.

Daň z příjmů právnických osob – např. zvýšení sazby daně z příjmů PO na 21 % ze stávajících 19 %, zavedení limitu vstupní ceny u vozidel kategorie M1...

Dále má dojít ke zvýšení daně z hazardních her a daně z nemovitostí.

Proces schvalování návrhu zákona budeme i nadále sledovat a následně vás informovat.



Martina Farářová

Manažerka oddělení HR & Payroll Services



4. Důchodová reforma

Důchodovou reformu představila vláda spolu s konsolidačním balíčkem. Cílem důchodové reformy je udržet slušné státní penze i pro další generace.

Navržená reforma by měla změnit nebo upravit valorizaci penzí, zpřísnit odchod do předčasné penze, zachovat nově zavedené výchovné, zvýšit nyní nižší relativně nízké odvody pro živnostníky a znovu zavést povinné nemocenské pojištění placené zaměstnanci.

Některé změny jsou navrženy s účinností již v letošním roce – např. **úpravy předčasných důchodů** a valorizace důchodů by měly být účinné od září 2023.

Dále se v návrhu pracuje s úpravou **věku odchodu do důchodu** nad dnešních 65 let – od roku 2031 se dotkne osob narozených po roce 1965. Hranice se bude upravovat postupně, podle toho, jak se bude prodlužovat průměrná doba dožití. Účinnost: leden 2025, změny nejdříve od roku 2031

Od ledna 2024 je navržena účinnost **omezení kumulace DPP** – má dojít ke zpřísnění pravidel pro osvobození od odvodu pojistného (bude se rozlišovat limit pro odvod pojistného podle toho, zda má zaměstnanec DPP jen u jednoho nebo více zaměstnavatelů současně) a také k zavedení povinnosti zaměstnavatelů hlásit ČSSZ všechny zaměstnance pracující na DPP.

Nemocenské pojištění zaměstnanců – nyní platí nemocenské pojištění jen zaměstnavatel (2,1 % z vyměřovacího základu), nově bude nemocenské pojištění platit i zaměstnanec, a to 0,6 % z vyměřovacího základu. Pojistné na sociální zabezpečení pro zaměstnance bude tedy činit celkem 7,1 % (6,5 % důchodové pojištění a 0,6 % nemocenské pojištění).

Pojištění OSVČ – s účinností od ledna 2024 by mělo každoročně dojít ke zvýšení povinného minimálního vyměřovacího základu o 5 % z aktuálních 25 % průměrné mzdy až na konečných 40 % v roce 2026.

V neposlední řadě důchodová reforma navrhuje nebo upravuje také:

- postupné přizpůsobování nových důchodů stárnutí společnosti
- sdílení důchodových nároků manželů
- ocenění výchovy dětí – rodičovský vyměřovací základ
- vdovské a vdovecké důchody
- rozšíření okruhu osob v náročných profesích
- poloviční krácení předčasného důchodu po odpracování 45 let
- zvýšení garantované výše důchodu

Proces schvalování důchodové reformy budeme i nadále sledovat a následně vás informovat.



Martina Farářová

Manažerka oddělení HR & Payroll Services

5. Whistleblowing – zákon o ochraně oznamovatelů

Nový zákon o ochraně oznamovatelů zavádí povinnost zřídit vnitřní oznamovací systém a to postupně všem zaměstnavatelům s více než 50 zaměstnanci.

Dne 20.6.2023 byla tato právní norma vyhlášena ve Sbírce zákonů pod číslem 171/2023, **nabývá účinnosti** prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení, tedy **1. 8. 2023** a vychází ze směrnice EP a Rady (EU) 2019/1937, o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.

Povinnost zřízení tohoto systému budou mít od 1. srpna všechny firmy v Česku s 250 a více zaměstnanci, příspěvkové organizace a obce nad deset tisíc obyvatel. Firmy s minimálně 50 zaměstnanci jej budou muset zavést nejpozději do 15. 12. 2023.

Cílem a předmětem zákona je prevence protiprávního jednání, zavedení podmínek poskytování ochrany fyzické osobě, která o protiprávním jednání učiní oznámení a také stanoví postup podávání a posuzování těchto oznámení.

Oznámení

- obsahuje informace o možném protiprávním jednání, k němuž došlo nebo má dojít
- oznamovatel = fyzická osoba
- oznamovatelem může být zaměstnanec, ale také osoby na odborné praxi, stážisté, dohodáři, uchazeči o zaměstnání, jednatelé apod.
- musí splňovat zákonem stanovená specifika:

- a) má znaky jakéhokoli trestného činu;
- b) má znaky přestupku s horní hranicí sazby alespoň 100 000 Kč (např. přestupky specifikované v zákoně o inspekci práce – nevyplácení příplatků, odměn, neplacení mzdy aj.);
- c) porušuje zákon o ochraně oznamovatelů
- d) nebo porušuje jiný právní předpis nebo předpis EU ve stanovených 14 oblastech (např. v oblasti daně z příjmů právnických osob, AML, ochrany životního prostředí, finančních služeb aj.)

Obsah oznámení

- údaje o oznamovateli (jméno, příjmení, datum nar. nebo jiné údaje, podle nichž je možné určit totožnost oznamovatele), lze podat také anonymní oznámení (§4 odst. 3 zákona).

Ochrana oznamovatele

- pokud je oznámení podáno prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému (ústně, písemně, na žádost i osobně) nebo podáno Ministerstvu spravedlnosti ČR

Primárně chráněné osoby – zaměstnanci, uchazeči, OSVČ, společníci, dobrovolníci, stážisté, členové orgánů spol., dodavatelé služeb aj.

Sekundárně chráněné osoby – rodinní příslušníci oznamovatele = osoby blízké, zaměstnanci

5. Whistleblowing – zákon o ochraně oznamovatelů

a kolegové oznamovatele, osoba, která pomáhá oznamovateli s oznámením.

Ochrana nenáleží osobě, která učinila vědomě nepravdivé oznámení.

Osoba, pro kterou oznamovatel vykonává práci nebo jinou obdobnou činnost, nesmí umožnit, aby oznamovatel nebo další osoby byli vystaveni odvetnému opatření (tj. jednání nebo jeho opomenutí v souvislosti s prací nebo jinou osobou)

Další aspekty ochrany oznamovatelů – právo na přiměřené zadostiučinění, obrácení důkazního břemene v civilním řízení, ochrana identity oznamovatele, která není časově omezená.

Práva na ochranu před odvetnými opatřeními se nelze vzdát.

Vnitřní oznamovací systém

- jeho zavedení je povinné pro:
 - zaměstnavatele s nejméně 50 zaměstnanci (průměrný počet zaměstnanců k 1. lednu příslušného kal. roku, tedy k 1. 1. 2023), dle důvodové zprávy by se do tohoto počtu měli zahrnovat i agenturní ZC.
 - další povinné subjekty.
- informace o systému musí být zveřejněny, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup
- lze jej sdílet nebo využívat vnitřní oznamovací systém jiné společnosti (platí to však pouze pro subjekty s max. 249 ZC); je také možné pověřit vedením systému třetí osobu (outsourcing).

Povinný subjekt musí určit příslušnou osobu k výkonu činnosti

Příslušná osoba = fyzická osoba, která je bezúhonná, zletilá, svéprávná, nestranná, bude přijímat a posuzovat důvodnosti oznámení vč. jejich evidence, navrhopatření k nápravě, musí zachovávat mlčenlivost.

Postup pověřené osoby po podání oznámení:

Přijetí oznámení příslušnou osobou >> do 7 dnů musí pověřená osoba podat oznamovateli písemné vyrozumění o přijetí oznámení >> posouzení a řešení oznámení příslušnou osobou do 30 dnů ode dne

přijetí oznámení (příp. vyrozumění o prodloužení lhůty pro posouzení až na 90 dnů)

>> jedná-li se o důvodné oznámení, tak příslušná osoba navrhuje opatření k předejití nebo nápravě a povinný subjekt rozhoduje o přijetí opatření >> písemné vyrozumění oznamovatele o výsledku posouzení

>> nejedná-li se o důvodné oznámení >> písemné vyrozumění oznamovatele o výsledku posouzení >>

Povinnost archivovat oznámení a dokumenty související s oznámením – 5 let ode dne přijetí.

Sankce

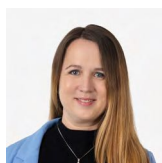
- vůči fyzické osobě – nepravdivé oznámení – pokuta až 50 000 Kč, může se dopustit trestného činu nebo křivého obvinění
- vůči příslušné osobě – např. při porušení povinnosti přijmout oznámení, neposouzení jeho důvodnosti, nevyrozumění oznamovatele o výsledku posouzení oznámení aj. – pokuta 20 000 Kč až 100 000 Kč
- vůči povinným subjektům (tedy zaměstnavatelům) – např. za neurčení příslušné osoby, nezajištění možnosti podat oznámení prostřednictvím VOP, nepřijetí vhodných opatření aj. – pokuta 400 000 Kč až 1 000 000 Kč
- přestupky dalších osob – např. při bránění v podání oznámení, vystavení oznamovatele odvetným opatřením aj. – pokuta 80 000 Kč až 1 000 000 Kč

Kontrolu dodržování povinností povinných subjektů provádí Oblastní inspektorát práce.



Martina Farářová

Manažerka oddělení HR & Payroll Services



Gabriela Nejedlá

Manažerka oddělení HR & Payroll Services

Kontakty

Mazars s.r.o.

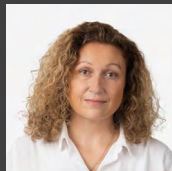
International Business Center
Pobřežní 3
186 00 Praha 8
Tel.: +420 224 835 730

Editorka vydání:



Martina Farářová
Manažerka oddělení
HR & Payroll Services, Mazars
martina.fararova@mazars.cz
Tel.: +420 725 866 316

Kontakt:



Jana Boštíková
Vedoucí partnerka oddělení
HR & Payroll Services, Mazars
jana.bostikova@mazars.cz
Tel.: +420 605 700 817

Více informací na:
www.mazars.cz