

Epidemiologická situace se bohužel stále nelepší, tudíž se s naším dalším dílem novinek z pracovněprávního světa opět vrátíme k tématu koronaviru a jeho dopadů na každodenní personální praxi. Ve druhém letošním vydání HR News vás seznámíme s tzv. izolačkou, tedy příspěvkem pro zaměstnance v případě nařízené karantény nebo izolace. Ve stručnosti vám představíme také nový pandemický zákon a vysvětlíme novinku v zákoníku práce týkající se pracovního volna s náhradou mzdy souvisejícího s akcemi pro děti a mládež. Nakonec zmíníme nový program Úřadu práce na podporu flexibilního zaměstnávání „FLEXI“, který umožňuje zaměstnavatelům získat příspěvek na výplatu mezd u některých skupin zaměstnanců.

Příjemné čtení vám přeje pracovněprávní tým Randls

## „IZOLAČKA“

*V souvislosti s epidemií COVID-19 byl schválen nový zákon o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě (zákon č. 121/2021 Sb.). Finanční příspěvek přezdívaný „izolačka“ náleží zaměstnanci, pokud mu byla nařízena karanténa nebo izolace po 28. únoru 2021. Nárok na příspěvek trvá nejdéle do 30. dubna 2021.*

Zákon se snaží pomoci především v situaci, kdy se zaměstnanci vyhýbají karanténě nebo izolaci z důvodu obavy z nižšího příjmu.

V případech, kdy zaměstnanci vznikne nárok na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody z důvodu nařízené karantény nebo izolace, bude mu v souladu s novým zákonem **náležit příspěvek ve výši 370 Kč, a to za každý kalendářní den (nejdéle však po dobu prvních 14 dnů nařízené karantény / izolace).**

Rozdíl mezi karanténou a izolací spočívá v tom, zda zaměstnanec onemocněl COVID-19 skutečně prodělá. V karanténě je zaměstnanec z preventivních důvodů – tedy nejeví známky onemocnění COVID-19, ale byl ve styku s infikovanou osobou. V případě, že bylo u zaměstnance onemocnění COVID-19 prokázáno, jedná se o izolaci.

Zaměstnanci vznikne nárok na izolačku, pokud je **účastníkem nemocenského pojištění**, a tedy má po dobu karantény nebo izolace od zaměstnavatele nárok na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody. Základní výše náhrady mzdy při karanténě nebo izolaci se přitom počítá stejně jako při dočasné pracovní neschopnosti.

### Vznik nároku na izolačku je podmíněn následovně:

- ✚ maximální doba pobírání příspěvku je **14 kalendářních dnů** od nařízení karantény (izolace);
- ✚ přesáhne-li součet příspěvku a náhrady mzdy **90 % průměrného hrubého výdělku** za odpovídající počet zameškaných hodin, izolačka se o tento rozdíl sníží (zaměstnanci tedy přísluší izolačka nejvýše v takové výši, která společně s náhradou mzdy činí 90 % průměrného hrubého výdělku);
- ✚ zaměstnanci nebyla nařízena karanténa **po návratu ze zahraničí** (s výjimkou návratu z pracovní cesty).

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci izolačku společně s náhradou mzdy. **O výši takto vyplacené izolačky poté odvede nižší pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.**

V praxi to znamená, že nebude třeba žádat o zpětné proplacení - v příslušném přehledu pouze zaměstnavatel uvede, kolik celkem zaměstnancům na izolačkách vyplatil a o tolik méně odvede státu na pojistném. Může tak učinit až do 3 měsíců od konce karantény (izolace) daného zaměstnance.

Izolačka je osvobozena od daně z příjmu. To v praxi bude často znamenat, že **zaměstnanci s nižšími, ale i průměrnými příjmy v čistém obdrží více, než kdyby pracovali.**

Izolačku navíc nelze postihnout výkonem rozhodnutí ani exekucí.

### Jak zjistíte, že má zaměstnanec nárok na izolačku?

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) zašle na žádost zaměstnavateli informaci, že od ošetřujícího lékaře obdržela informaci o nařízení karantény (izolace), jejím trvání nebo ukončení. ČSSZ je povinna zaměstnavateli tyto informace sdělovat. V praxi se většinou tuto skutečnost dozví zaměstnavatel prostřednictvím eNeschopenky. Po praktické stránce eNeschopenky nyní fungují tak, že praktický lékař by měl do kolonky profese vyznačit

karanténu nebo izolaci. Neděje se tak ale vždy, proto ČSSZ nyní pracuje na optimalizaci eNeschopenek tak, aby zaměstnavatel mohl být o karanténě a izolaci informován i v případě, že lékař karanténu (izolaci) v kolonce nevyznačí, což bývá častý nešvar. Přes tzv. notifikace by tyto informace měly být dostupné i zpětně.

ČSSZ k této problematice vydala poměrně praktickou metodiku s popisem snad všech situací, které mohou nastat. Součástí je i důležité konstatování, že **různé navazující kombinace karantény a izolace se považují za jednu sociální událost.** To znamená, že náhrada mzdy a izolačka se zaměstnanci **vyplatí jen jednou** (za prvních 14 kalendářních dnů). Při změně z karantény na izolaci (vystavení nové eNeschopenky) se tedy zaměstnanci nebude prvních 14 dní izolace počítat znovu – na izolačku už tedy nárok mít nebude.

Metodika je dostupná [zde](#).

**RANDLS TRAINING**  
Váš trénink s pěti „P“

Dovolujeme si vás touto cestou pozvat na **aktuální školení Randls Training, které budou probíhat online:**

13.4.2021	<u>Pracovnělékařské služby aktuálně a prakticky (včetně dopadů COVID-19)</u> <i>Michal Peškar</i>
14.4.2021	<u>Odborové organizace – jak fungují</u> <i>Nataša Randlová / Lucie Brázdová</i>
28.4.2021	<u>Pracovní úrazy a odškodnění v HR praxi</u> <i>Nataša Randlová / Anežka Petrová</i>

Více informací o jednotlivých školeních naleznete na [www.randlstraining.com](http://www.randlstraining.com).

## PANDEMICKÝ ZÁKON

Dne 27. února 2021. vstoupil v účinnost tzv. „pandemický“ zákon (zákon č. 94/2021 Sb.), který dává pravomoc Ministerstvu zdravotnictví a krajským hygienickým stanicím přijmout některá mimořádná opatření: např. omezit veřejnou dopravu, uzavřít či omezit výrobní a obchodní činnost, provoz služeb, zakázat či omezit konání veřejných a soukromých akcí, omezit návštěvy v zařízeních sociálních a zdravotních služeb nebo nařídít testování zaměstnanců.

Ode dne účinnosti zákona nastal na území České republiky tzv. **stav pandemické pohotovosti**. Právě po dobu trvání stavu pandemické pohotovosti mohou být výše zmíněná mimořádná opatření vydána.

Na základě tohoto zákona **již byla vydána mimořádná opatření Ministerstva zdravotnictví nařizující povinné testování zaměstnanců**.

Za porušení pandemického zákona hrozí pokuty až do výše 4 mil. Kč pro právnické osoby a podnikatele a 2 mil. Kč pro fyzické osoby.

Pandemický zákon upravuje také **náhradu škody** a stanoví, že, dojde-li ke vzniku škody v důsledku mimořádných opatření podle pandemického zákona, stát je povinen tuto škodu nahradit. V případě, že byla od státu čerpána podpora za účelem zmírnění dopadu epidemie, od výše škody se odečtou tyto finanční prostředky a stát je povinen zaplatit pouze rozdíl skutečné škody a finančních prostředků poskytnutých za účelem zmírnění dopadu epidemie. Zákon explicitně stanoví, že za škodu se nepovažují náklady na pořízení ochranných, mycích, čistících a desinfekčních prostředků. **Nárok na náhradu škody je třeba uplatnit u Ministerstva financí, a to do 12 měsíců ode dne, kdy se osoba o vzniku škody dozvěděla.**

## PRACOVNÍ VOLNO S NÁHRADOU MZDY PŘI ÚČASTI NA AKCI PRO DĚTI A MLÁDEŽ

*Poslední velká novela zákoníku práce se dotkla i pracovního volna za účelem účasti zaměstnance na akcích pro děti a mládež. Nejenže takovou akcí může být nově i sportovní soustředění, ale od 1. ledna 2021 náleží za 1 týden účasti na takové akci zaměstnanci i náhrada mzdy. Ta bude následně zaměstnavateli na základě žádosti refundována ze státního rozpočtu.*

Zaměstnanec musí splnit několik podmínek a jeho uvolnění z práce nesmí bránit vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. První podmínkou je, že po dobu minimálně 1 roku před uvolněním z práce za tímto účelem soustavně a bezplatně pracoval s dětmi (vyjma akcí pro zdravotně postižené děti). Akci dále musí pořádat právnická osoba, jejíž hlavní činností je práce s dětmi/mládeží, která je alespoň 5 let zapsána ve veřejném rejstříku. Pracovní volno za účelem účasti na akci náleží zaměstnanci maximálně na dobu 3 týdnů v kalendářním roce, náhradu mzdy však obdrží pouze po dobu maximálně 1 týdne.

A právě pojem „1 týden“ byl v této souvislosti předmětem diskuzí. Podle našich informací rozumí ČSSZ „jedním týdnem“ jakýchkoli 7 po sobě jdoucích kalendářních dní. **Tento týden může být čerpán i po částech.** Náhrada mzdy bude poskytována za pracovní dny (směny), které do tohoto období připadnou.

*Příklad: Zaměstnanec pracuje od pondělí do pátku. V květnu 2021 pojedí na dvoudenní soustředění (pondělí a úterý) a v červenci potom na 2 týdny (od pondělí do neděle). Obdrží tak náhradu mzdy za 7 pracovních dní (směn), protože všech prvních*

*zameškaných 7 kalendářních dní bylo pro něj pracovních.*

*Pokud by ale jel na soustřední opačně (nejdříve na 2 týdny a později ještě na další 2 dny), tak by 1 týden (prvních 7 kal. dní) pro něj znamenal pouze 5 pracovních dní od pondělí do pátku.*

**Maximální celková výše náhrady mzdy zaměstnance je zastropována, a to pro rok 2021 na 34 611 Kč.**

O refundaci náhrady mzdy může zaměstnavatel žádat do tří let od vyplacení náhrady mzdy zaměstnanci, a to místně příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení. K žádosti je nutné přiložit doklady, které dokazují, že zaměstnanec splnil podmínky nároku popsané výše a že náhrada mzdy mu byla vyplacena.

## PROGRAM FLEXI

*MPSV s Úřadem práce spouští nový program FLEXI, který má mimo jiné přinést podporu sdílených pracovních míst, jež je možné od 1. 1. 2021 zřizovat.*

Úřad práce spustil nový program na podporu zaměstnanosti osob, které se z nejrůznějších důvodů nemohou nechat zaměstnat na tzv. plný pracovní úvazek. Podpora bude poskytována formou finančního příspěvku na sdílená pracovní místa, tzv. generační tandem a zapracování zaměstnance. Budou ji moci čerpat i samotní zaměstnanci, a to třeba na cestovní náhrady, hlídání dětí či na poplatky na vstupní PLS prohlídky.

### Generační tandem

Generační tandem je založen na předávání zkušeností mezi seniorním a juniorním zaměstnancem. Seniorním zaměstnancem je zaměstnanec, kterému do tří let vznikne nárok na řádný odchod do starobního důchodu, hrozí mu ztráta zaměstnání a zapracovává nově přijatého kolegu do 30 let věku, který byl před nástupem do firmy v evidenci úřadu práce. Příspěvek na mzdy v rámci generačního tandemu může zaměstnavatel získat po dobu 6-12 měsíců. Podmínkou je, že budou tyto pracovní poměry v souběhu, a že zaměstnavatel udrží seniorního zaměstnance v pracovním poměru ještě půl roku po ukončení poskytování příspěvku.

### Sdílené pracovní místo

Na sdílené pracovní místo může zaměstnavatel přijmout dva a více zaměstnanců bez ohledu na jejich věk, a to na zkrácený úvazek minimálně 10 hodin týdně. Představa je taková že na tato místa budou přijímáni primárně rodiče malých dětí, lidé se zdravotními postiženími či v předdůchodovém věku.

### Více informací

Projekt má běžet až do 30. 6. 2023 a má podpořit až 4.000 osob. Zájemci o zapojení do projektu se mohou obrátit na jakékoli kontaktní pracoviště Úřadu práce. Více informací naleznete v tiskové zprávě MPSV [zde](#) a na Úřadu práce [zde](#).

**Randl Partners**  
advokátní kancelář attorneys at law

Tetris Office Building  
Budějovická 1550/15a  
140 00 Praha 4

tel.: +420 222 755 311  
fax: +420 270 007 311

e-mail: [employment@randls.com](mailto:employment@randls.com)  
internet: [www.randls.com](http://www.randls.com)

Toto vydání HR News pro Vás připravili:  
Michal Peškar a Nikola Minkovičová

