

Legal Alert

z oblasti pracovního práva

Prosinec 2020

Weinhold Legal

Novela nařízení vlády o minimální mzdě

Dne 16. listopadu 2020 vláda schválila nařízení, kterým se mění nařízení o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (nařízení vlády o minimální mzdě).

S účinností od 1. ledna 2021 by se měla základní měsíční sazba minimální mzdy zvýšit, a to o 600 Kč (ze stávajících 14 600 Kč na 15 200 Kč), základní hodinová mzda pak o 3,20 Kč (z 87,30 Kč na 90,50 Kč). S tím souvisí i navýšení zaručených mezd (proporcionálně dle § 112 odst. 2 zák. práce).

Stravenkový paušál

Součástí projednávaného daňového balíčku pro rok 2021 je i navrhovaná změna v podobě stravenkového paušálu. Návrh zákona vrátil Senát Poslanecké sněmovně s pozměňovacími návrhy a nyní čeká na další projednání. V zákoně o daních z příjmu se § 6 odst. 9 písm. b) doplňuje o další možnost, a to o peněžité příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle zákoníku práce do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin.

Peněžité příspěvek na stravování má být na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. Na straně zaměstnance má být rovněž osvobozen od daní i pojistných. Peněžité příspěvek na stravování nemůže být předmětem soudního výkonu rozhodnutí ani exekuce.

Nabytí účinnosti části novely zákoníku práce

Převážná část změn, kterou přinesla velká novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, o které jsme blíže informovali v našem květnovém Legal Updatu a červencovém HR Legal Alertu, nabyla účinnosti již 30. července 2020.

Od 1. ledna 2021 nabývají účinnosti zbývající změny. Jedná se zejména o významnou změnu v pravidlech výpočtu dovolené nebo

zavedení tzn. sdíleného pracovního místa. V zásadě dochází k opuštění principu dovolené za odpracované dny a přistupuje se k dovolené za odpracované hodiny. Od ledna se také na jednom pracovním místě mohou střídát alespoň dva zaměstnanci se stejným druhem práce a sjednanou kratší pracovní dobou, přičemž si sami po vzájemné dohodě mají rozvrhovat pracovní dobu do směn.

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Anna Bartůňková
Vedoucí advokát
Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com



Eva Procházková
Advokát
Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com



Daša Aradská
Advokát
Dasa.Aradska@weinholdlegal.com