

Vládní návrh

ZÁKON

ze dne.....2022,

kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

Změna zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Čl. I

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění zákona č. 10/1993 Sb., zákona č. 160/1993 Sb., zákona č. 307/1993 Sb., zákona č. 42/1994 Sb., zákona č. 241/1994 Sb., zákona č. 59/1995 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 149/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 113/1997 Sb., zákona č. 134/1997 Sb., zákona č. 306/1997 Sb., zákona č. 18/2000 Sb., zákona č. 29/2000 Sb., zákona č. 118/2000 Sb., zákona č. 132/2000 Sb., zákona č. 220/2000 Sb., zákona č. 238/2000 Sb., zákona č. 492/2000 Sb., zákona č. 353/2001 Sb., zákona č. 263/2002 Sb., zákona č. 309/2002 Sb., zákona č. 362/2003 Sb., zákona č. 424/2003 Sb., zákona č. 425/2003 Sb., zákona č. 437/2003 Sb., zákona č. 186/2004 Sb., zákona č. 281/2004 Sb., zákona č. 359/2004 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 168/2005 Sb., zákona č. 253/2005 Sb., zákona č. 361/2005 Sb., zákona č. 377/2005 Sb., zákona č. 62/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb., zákona č. 264/2006 Sb., zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 153/2007 Sb., zákona č. 181/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 296/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb., zákona č. 306/2008 Sb., zákona č. 2/2009 Sb., zákona č. 41/2009 Sb., zákona č. 158/2009 Sb., zákona č. 221/2009 Sb., zákona č. 227/2009 Sb., zákona č. 285/2009 Sb., zákona č. 303/2009 Sb., zákona č. 362/2009 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 263/2011 Sb., zákona č. 341/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 428/2011 Sb., zákona č. 458/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 399/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 503/2012 Sb., zákona č. 11/2013 Sb., zákonného opatření Senátu č. 344/2013 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 267/2014 Sb., zákona č. 332/2014 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 377/2015 Sb., zákona č. 47/2016 Sb., zákona č. 190/2016 Sb., zákona č. 24/2017 Sb., zákona č. 99/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 259/2017 Sb., zákona č. 310/2017 Sb., zákona č. 92/2018 Sb., zákona č. 32/2019 Sb., zákona č. 315/2019 Sb., zákona č. 255/2020 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 540/2020 Sb. a zákona č. 286/2021 Sb., se mění takto:

1. Za § 7 se vkládají nové § 7a až 7c, které včetně nadpisu nad označením § 7a znějí:

„Sleva na pojistném

§ 7a

(1) Zaměstnavatel má nárok na slevu na pojistném za kalendářní měsíc za zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru, který

- a) je starší 55 let,
- b) pečuje o dítě mladší 10 let, jehož je rodičem, nebo které má v péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; za rozhodnutí příslušného orgánu se považuje rozhodnutí uvedené v § 7 odst. 10 zákona o státní sociální podpoře,
- c) pečuje o osobu blízkou mladší 10 let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I (lehká závislost), nebo o osobu blízkou, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost); osoba blízká se posuzuje podle § 24 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění,
- d) se zároveň připravuje na budoucí povolání studiem; studium se posuzuje podle § 21 odst. 1 písm. a), § 22 a 23 zákona o důchodovém pojištění,
- e) v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, za který se sleva na pojistném uplatňuje, nastoupil jako uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci podle § 109 nebo 109a zákona o zaměstnanosti,
- f) je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, nebo
- g) je mladší 21 let.

(2) Podmínkou nároku na slevu na pojistném je, že se zaměstnancem uvedeným v odstavci 1 písm. a) až f) je sjednána kratší pracovní nebo služební doba, než činí stanovená týdenní pracovní nebo služební doba, přičemž rozsah takto stanovené kratší pracovní nebo služební doby činí nejméně 8 hodin a nejvíce 30 hodin týdně. Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více zaměstnání v pracovním nebo služebním poměru, náleží sleva na pojistném jen z jednoho zaměstnání; limit počtu hodin podle věty první platí přitom pro všechna tato zaměstnání dohromady.

(3) Sleva na pojistném za zaměstnance nenáleží, pokud

- a) úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele za kalendářní měsíc je vyšší než 1,5násobek průměrné mzdy,
- b) úhrn vyměřovacích základů zaměstnance ze všech zaměstnání vykonávaných v pracovním nebo služebním poměru u téhož zaměstnavatele připadající na 1 hodinu z úhrnu odpracovaných hodin ze všech těchto zaměstnání v kalendářním měsíci je vyšší než 1,15 % průměrné mzdy,
- c) odpracovaná doba v pracovním nebo služebním poměru zaměstnance ze všech zaměstnání k témuž zaměstnavateli, včetně dob, které se považují za výkon práce nebo služby, překročí

u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci 138 hodin; pokud zaměstnanec nastoupil do zaměstnání v průběhu kalendářního měsíce, upraví se tento limit v poměru počtu kalendářních dnů trvání zaměstnání v kalendářním měsíci a počtu kalendářních dnů v kalendářním měsíci s tím, že výsledek se zaokrouhluje na celé hodiny směrem nahoru,

- d) zaměstnanec uvedený v odstavci 1 písm. f) je v pracovním poměru k zaměstnavateli, který je zaměstnavatelem uznaným za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 zákona o zaměstnanosti, pokud by slevu na pojistném uplatňoval tento zaměstnavatel, nebo
- e) je zaměstnanec uveden v měsíčním přehledu nákladů na náhrady mezd zaměstnanců pro uplatnění nároku na výplatu příspěvku v době částečné práce podle § 120e odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

(4) Slevu na pojistném lze za kalendářní měsíc poskytnout za téhož zaměstnance pouze jednomu zaměstnavateli.

(5) Sleva na pojistném za zaměstnance náleží zaměstnavateli, jen pokud před uplatněním této slevy oznámil České správě sociálního zabezpečení záměr uplatňovat tuto slevu za tohoto zaměstnance; oznámením tohoto záměru se rozumí okamžik jeho doručení České správě sociálního zabezpečení. Záměr uplatňovat slevu na pojistném za jednotlivého zaměstnance může zaměstnavatel oznámit nejdříve 1 měsíc přede dnem, od kterého bude slevu na pojistném za tohoto zaměstnance uplatňovat, ne však dříve než dnem podání oznámení o nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání podle zákona o nemocenském pojištění. Záměr uplatňovat slevu na pojistném za jednotlivého zaměstnance zaměstnavatel oznamuje nejpozději ve lhůtě pro podání přehledu podle § 9 odst. 2 za kalendářní měsíc, za který slevu na pojistném za tohoto zaměstnance uplatňuje. Jestliže má záměr za téhož zaměstnance uplatňovat slevu na pojistném více zaměstnavatelů, sleva na pojistném za tohoto zaměstnance náleží tomu zaměstnavateli, který oznámil České správě sociálního zabezpečení tento záměr jako první.

§ 7b

(1) Výše slevy na pojistném za kalendářní měsíc činí 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, na které je sleva uplatňována podle § 7a. Sleva na pojistném se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

(2) Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více zaměstnání, zahrnuje se za tohoto zaměstnance do úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců podle odstavce 1 jen vyměřovací základ z toho zaměstnání, z něhož zaměstnavatel uplatňuje slevu.

(3) Je-li u zaměstnance splněno více důvodů pro uplatnění slevy na pojistném podle § 7a odst. 1, může zaměstnavatel uplatnit slevu na pojistném za jednotlivého zaměstnance v kalendářním měsíci jen jednou.

(4) Podmínky pro uplatnění slevy na pojistném musí být u zaměstnance, za kterého lze slevu na pojistném uplatnit, splněny po celou dobu trvání pracovního nebo služebního poměru v kalendářním měsíci.

§ 7c

(1) Slevu na pojistném za kalendářní měsíc uplatňuje zaměstnavatel na tiskopisu podle § 9 odst. 2. Slevu na pojistném odečte zaměstnavatel z částky pojistného stanoveného podle § 5a a § 7 odst. 1 písm. a) za tento kalendářní měsíc.

(2) Slevu na pojistném lze uplatnit jen do dne splatnosti pojistného za kalendářní měsíc, za který sleva na pojistném náleží.

(3) Byla-li z částky pojistného odečtena sleva na pojistném ve vyšší částce, než mohla být odečtena, považuje se částka, o kterou bylo pojistné takto zkráceno, za dluh na pojistném; byla-li z částky pojistného odečtena sleva na pojistném v nižší částce, než mohla být odečtena, nedoplatek na slevě na pojistném nevzniká.“.

2. V § 9 se doplňuje odstavce 4, který zní:

„(4) Uplatňuje-li zaměstnavatel slevu na pojistném aspoň za jednoho zaměstnance, je povinen na tiskopisu podle odstavce 2 uvádět též počet zaměstnanců, za které mu sleva na pojistném náleží, úhrn vyměřovacích základů těchto zaměstnanců, částku slevy na pojistném a úhrn pojistného po snížení o uplatněnou slevu a údaje o jednotlivých zaměstnancích, za které slevu uplatňuje; těmito údaji se rozumí jméno a příjmení, rodné číslo a datum narození, vyměřovací základ zaměstnance ze zaměstnání, na které uplatňuje slevu na pojistném za tohoto zaměstnance, rozsah kratší pracovní nebo služební doby v tomto zaměstnání a důvod podle § 7a odst. 1, pro který zaměstnavatel uplatňuje slevu na pojistném.“.

3. V nadpisu § 22c se za slovo „účetních“ vkládají slova „a dalších“.

4. Na konci § 22c se doplňuje věta „To platí obdobně pro úschovu dokladů potřebných ke stanovení slevy na pojistném.“.

5. Za § 23b se vkládají nové § 23c až 23f, které včetně nadpisu nad označením § 23c znějí:

„Společná ustanovení ke slevám na pojistném

§ 23c

(1) Zaměstnanec, který sdělil zaměstnavateli údaje pro slevu na pojistném, poskytuje zaměstnavateli potřebnou součinnost spočívající v dokládání skutečnosti zakládající nárok zaměstnavatele na slevu na pojistném, s výjimkou dokládání údaje o věku zaměstnance.

(2) Pro účely slevy na pojistném zaměstnanec zaměstnavateli dokládá

- a) vztah k dítěti a věk dítěte rodným listem dítěte a v případě péče nahrazující péči rodičů rozhodnutím příslušného orgánu o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů,
- b) péči o osobu blízkou závislou na pomoci jiné osoby potvrzením krajské pobočky Úřadu práce podle § 29 odst. 6 zákona o sociálních službách ne starším než 1 kalendářní měsíc a čestným prohlášením, že o tuto osobu o pečuje,

- c) soustavou přípravu na budoucí povolání studiem potvrzením příslušné školy, popřípadě též rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy vydaným podle § 85 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení o tom, že studium je postaveno na roveň studiu na školách v České republice,
- d) skutečnosti o rekvalifikaci potvrzením krajské pobočky Úřadu práce podle § 109b zákona o zaměstnanosti,
- e) zdravotní postižení způsobem podle § 67 odst. 5 zákona o zaměstnanosti.

(3) Uplatňuje-li zaměstnavatel slevu na pojistném za zaměstnance a informoval-li o tom zaměstnance podle § 23d odst. 2, je zaměstnanec povinen

- a) neprodleně zaměstnavateli sdělit, zda současně vykonává zaměstnání u jiného zaměstnavatele se sjednanou kratší pracovní nebo služební dobou v rozsahu stanoveném podle § 7a odst. 2 věty první,
- b) oznámit zaměstnavateli všechny změny, které mají vliv na uplatnění slevy na pojistném, s výjimkou údajů o věku zaměstnance a věku dítěte, a to do 8 kalendářních dnů ode dne, v němž tyto skutečnosti nastaly, a
- c) neprodleně na výzvu zaměstnavatele doložit skutečnosti potřebné pro uplatňování slevy na pojistném.

(4) Zaměstnanec pro účely slevy na pojistném nedokládá ty skutečnosti, které zaměstnavateli již doložil pro daňové nebo jiné účely.

(5) Pokud zaměstnanec sdělil zaměstnavateli nesprávné údaje pro uplatnění slevy na pojistném nebo neoznámil změny mající vliv na uplatnění slevy na pojistném a zaměstnavatel v důsledku toho odvedl pojistné snížené o slevu za zaměstnance, aniž byly důvody pro uplatnění této slevy, je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli penále, které zaměstnavatel zaplatil; podmínkou této povinnosti zaměstnance v případě neoznámení změn je, že byl informován zaměstnavatelem podle § 23d odst. 2 o uplatnění slevy na pojistném.

§ 23d

(1) Zaměstnavatel je povinen mít ve své evidenci o zaměstnancích, za které uplatňuje slevu na pojistném, tyto údaje a doklady:

- a) jméno a příjmení,
- b) důvod pro uplatnění slevy podle § 7a odst. 1,
- c) rozsah kratší pracovní nebo služební doby u jednotlivých zaměstnanců v tom zaměstnání, na které je sleva na pojistném uplatňována,
- d) věk dítěte podle rodného listu předloženého podle § 23c odst. 2 písm. a),
- e) doklady uvedené v § 23c odst. 2 písm. b) až e) a rozhodnutí příslušného orgánu uvedené v § 23c odst. 2 písm. a).

(2) Pokud zaměstnavatel oznámil záměr uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance, je povinen o tom písemně informovat zaměstnance před prvním uplatněním této slevy, a to včetně důvodu pro uplatnění slevy na pojistném. Zaměstnavatel v této informaci uvede skutečnost, která zakládá nárok uplatnění slevy na pojistném za tohoto zaměstnance, upozorní zaměstnance na jeho povinnosti související s dokládáním této skutečnosti a poučí ho o následcích neplnění povinností uvedených v § 23c odst. 2 a 3.

§ 23e

(1) Zaměstnavatel oznamuje České správě sociálního zabezpečení záměr uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance datovou zprávou podle § 123e odst. 1 písm. b) zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení nebo na předepsaném tiskopise v elektronické podobě podle § 123e odst. 2 písm. a) zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. V oznámení podle věty první uvede údaje podle § 23f odst. 3 písm. a) a b).

(2) Zaměstnavatel oznamuje České správě sociálního zabezpečení skončení uplatňování slevy na pojistném za zaměstnance datovou zprávou podle § 123e odst. 1 písm. b) zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení nebo na předepsaném tiskopise v elektronické podobě podle § 123e odst. 2 písm. a) zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, a to ve lhůtě 8 dnů po skončení kalendářního měsíce, ve kterém slevu na pojistném za tohoto zaměstnance uplatnil naposledy; oznámení zaměstnavatele o skončení uplatňování slevy na pojistném za zaměstnance se zároveň považuje za zrušení záměru uplatňovat tuto slevu za tohoto zaměstnance. V tomto oznámení uvede údaje podle § 23f odst. 3 písm. a) a e). Při skončení zaměstnání zaměstnance se skončení uplatňování slevy na pojistném za tohoto zaměstnance neoznamuje.

§ 23f

(1) Česká správa sociálního zabezpečení sděluje zaměstnavateli na žádost v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup, zda je evidován záměr uplatňovat slevu na jednotlivého zaměstnance. Žádost zaměstnavatel podává datovou zprávou podle § 123e odst. 1 písm. b) zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení nebo na předepsaném tiskopise v elektronické podobě podle § 123e odst. 2 písm. a) zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Zjistí-li Česká správa sociálního zabezpečení, že již dříve záměr uplatnit slevu na pojistném za téhož zaměstnance uplatnil jako první jiný zaměstnavatel, elektronicky informuje o této skutečnosti neprodleně zaměstnavatele, který oznámil záměr uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance jako další v pořadí.

(2) Česká správa sociálního zabezpečení vede evidenci zaměstnavatelů, kteří ohlásili záměr uplatňovat slevu na pojistném jako první, a zaměstnanců, za které je tato sleva uplatňována; tato evidence může být vedena v rámci registru pojištěnců a registru zaměstnavatelů.

(3) Evidence zaměstnanců, za které je uplatňována sleva na pojistném, obsahuje tyto údaje:

a) jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo a datum narození,

b) den, od kterého má zaměstnavatel záměr slevu na pojistném za tohoto zaměstnance uplatňovat,

- c) důvod pro uplatnění slevy podle § 7a odst. 1,
 - d) rozsah kratší pracovní nebo služební doby u zaměstnance v tom zaměstnání, na které je sleva na pojistném uplatňována, a
 - e) den, za který byla sleva na pojistném uplatněna naposledy.“.
6. V § 25a se text „[§ 7 odst. 1 písm. a)]“ nahrazuje slovy „, a to s přihlédnutím k uplatněné slevě na pojistném, která odpovídá uhrazovanému plnění“.
7. V § 25d odst. 1 písm. g) se slovo „nebo“ zrušuje.
8. V § 25d se na konci písmene h) tečka nahrazuje čárkou a doplňují se písmena i) až k), která znějí:
- „i) nevede ve své evidenci údaje a doklady pro uplatnění slevy na pojistném podle § 23d odst. 1,
 - j) neinformuje zaměstnance o prvním uplatnění slevy na pojistném a o důvodu uplatnění slevy na pojistném podle § 23d odst. 2, nebo
 - k) neoznámí České správě sociálního zabezpečení skončení uplatňování slevy na pojistném za zaměstnance nebo nesdělí údaje podle § 23e odst. 2.“.

Čl. II

Přechodná ustanovení

1. Sleva na pojistném podle zákona č. 589/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, náleží poprvé za kalendářní měsíc, v němž tento zákon nabyl účinnosti.
2. Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti se za období přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona stanoví podle zákona č. 589/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

ČÁST DRUHÁ

Změna zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Čl. III

V § 11 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění zákona č. 590/1992 Sb., zákona č. 241/1994 Sb., zákona č. 118/1995 Sb., zákona č. 160/1995 Sb., zákona č. 424/2003 Sb., zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 214/2006 Sb., zákona č. 189/2006 Sb. a zákona č. 259/2017 Sb., se za slova „pro provádění sociálního zabezpečení“ vkládají slova „, pro kontrolu odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti“.

ČÁST TŘETÍ

Změna zákona o zaměstnanosti

Čl. IV

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 427/2010 Sb., zákona č. 73/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb., zákona č. 365/2011 Sb., zákona č. 367/2011 Sb., zákona č. 375/2011 Sb., zákona č. 420/2011 Sb., zákona č. 470/2011 Sb., zákona č. 1/2012 Sb., zákona č. 401/2012 Sb., zákona č. 437/2012 Sb., zákona č. 505/2012 Sb., zákona č. 303/2013 Sb., zákona č. 306/2013 Sb., zákona č. 64/2014 Sb., zákona č. 101/2014 Sb., zákona č. 136/2014 Sb., zákona č. 219/2014 Sb., zákona č. 250/2014 Sb., zákona č. 84/2015 Sb., zákona č. 131/2015 Sb., zákona č. 203/2015 Sb., zákona č. 314/2015 Sb., zákona č. 317/2015 Sb., zákona č. 88/2016 Sb., zákona č. 137/2016 Sb., zákona č. 190/2016 Sb., zákona č. 24/2017 Sb., zákona č. 93/2017 Sb., zákona č. 183/2017 Sb., zákona č. 205/2017 Sb., zákona č. 206/2017 Sb., zákona č. 222/2017 Sb., zákona č. 327/2017 Sb., zákona č. 176/2019 Sb., zákona č. 210/2019 Sb., 277/2019 Sb., zákona č. 365/2019 Sb., zákona č. 33/2020 Sb., zákona č. 161/2020 Sb., zákona č. 285/2020 Sb., zákona č. 388/2020 Sb., zákona č. 248/2021 Sb., zákona č. 261/2021 Sb. a zákona č. 274/2021 Sb., se za § 109a vkládá nový § 109b, který zní:

„§ 109b

Pro účely slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce vydá osobě na její žádost potvrzení, že jako uchazeč o zaměstnání nastoupila na rekvalifikaci podle § 109 nebo 109a, s uvedením dne, kdy na tuto rekvalifikaci nastoupila.“.

ČÁST ČTVRTÁ

Změna zákona o sociálních službách

Čl. V

V § 29 odst. 6 větě první zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění zákona č. 213/2007 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 206/2009 Sb. a zákona č. 366/2011 Sb., se slova „a zaměstnanosti“ nahrazují slovy „, zaměstnanosti a uplatnění slev na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti“.

ČÁST PÁTÁ

ÚČINNOST

Čl. VI

Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem sedmého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení.

D ů v o d o v á z p r á v a

Obecná část

Dne 27. dubna 2022 vláda projednala tzv. rodinný balíček pomoci rodinám v podmínkách energetické krize a rostoucí inflace. Jeho cílem je zaměřit se na podporu příjmové situace rodin a sladování rodinného a pracovního života pomocí vzájemně synergicky provázaných opatření, která zároveň představují plnění konkrétních úkolů z Programového prohlášení vlády. Mezi tyto úkoly patří též:

- *Rodina a její stabilita je důležitou hodnotou a pro vládu významnou prioritou, proto podpoříme flexibilnější pracovní úvazky rodičům, nabídneme větší možnosti, jak sladit rodinný a profesní život, aby si lidé mohli dovolit věnovat více času dětem a péči o blízké.*
- *Podpoříme kratší pracovní úvazky, včetně výhodného zdanění, slevou na pojistných odvodech, celkově zvýšíme flexibilitu zákoníku práce v zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců. Veřejná správa a organizace půjdou příkladem v nabídce sladování práce a péče pro své zaměstnance.*

V souladu s těmito úkoly přináší návrh zákona do oblasti pojistného na sociální zabezpečení změnu nastavení odvodů zaměstnavatelů u specifických skupin zaměstnanců.

Ke zvýšení zaměstnanosti definovaných skupin je potřeba využít specifické kombinace státních politik. Společnou politikou zvyšující zaměstnanost u všech ze zmíněných skupin obyvatel je podpora práce se sjednanou kratší pracovní dobou, než je stanovená týdenní pracovní doba (dále jen „zkrácený úvazek“). Zkrácené úvazky jsou totiž v mezinárodním kontextu velmi častou formou zaměstnání všech zmíněných skupin osob. V ČR je však tato forma zaměstnávání zcela minoritní (ČR – 5,7 %, Německo – 27,9 %, Rakousko 28,7 %).

Pro efektivní podporu zkrácených úvazků je potřebné kromě jiných opatření vzhledem k dominantnímu podílu pojistného na sociální zabezpečení na celkovém zdanění práce snížit i pojistné na sociální zabezpečení na straně zaměstnavatele. Předpokládá se, že toto opatření bude přirozeně motivovat zaměstnavatele zkrácené úvazky více vytvářet a nabízet.

A. Zhodnocení platného právního stavu, odůvodnění hlavních principů a vysvětlení nezbytnosti navrhované úpravy

Výše celkového zdanění práce, do kterého se započítává i výše pojistného na sociální zabezpečení, zásadně ovlivňuje zaměstnanost české populace. Ta determinuje (i) příjmy zaměstnanců a jejich domácností (a tím i jejich ohrožení například energetickou chudobou) a (ii) příjmy státu z přímého i nepřímého zdanění.

I přes v mezinárodním měřítku relativně vysokou celkovou míru zaměstnanosti české populace ve věku od 20 do 64 let (ČR – 80,0 %, Polsko – 75,4 %, Maďarsko – 78,8 %, Slovensko – 74,6 %, EU – 73,1 %) v ČR existují velmi početné skupiny obyvatel s naopak velmi nízkou mírou zaměstnanosti. Mezi tyto skupiny patří (i) ženy pečující o malé děti a osoby blízké, (ii) mladí zaměstnanci, (iii) senioři, (iv) osoby se zdravotním postižením. Například zaměstnanost mladých v ČR (24,8 %) je nižší nejen než průměrná zaměstnanost mladých nejen v EU jako celku (32,7 %), ale s výjimkou Slovenska i všech sousedních zemí (27,3 % až 50,2 %). Zaměstnanost matek s dětmi do 6 let byla v roce 2021 v ČR pouze 41,8 %, tedy byla o třetinu nižší než v Německu (65,0 %) nebo Rakousku (67,0 %). Mezi osobami se zdravotním postižením dle údajů ÚP a ČSSZ pracovalo v roce 2020 na pracovní úvazek pouze 39 % osob.

Navrhuje se snížit pojistné na sociální zabezpečení placené zaměstnavatelem o 5 % za níže uvedených podmínek:

1. Sjednaná týdenní pracovní doba zaměstnance se pohybuje v rozsahu 8 až 30 hodin týdně (zkrácený úvazek).
2. Zaměstnanec patří do jedné ze skupin, u které je potřeba podpořit zaměstnanost:
 - A. osoby starší 55 let;
 - B. rodiče dětí do 10 let věku nebo osoby nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu o děti mladší 10 let;
 - C. osoby pečující o blízkou osobu závislou na pomoci jiné osoby;
 - D. osoby studující na střední škole nebo vysoké škole;
 - E. osoby se zdravotním postižením na nechráněném trhu práce;
 - F. osoby na rekvalifikaci.

Snížit pojistné se navrhuje i u skupiny osob mladších 21 let, a to bez ohledu na rozsah sjednaného pracovního úvazku. U této skupiny osob je třeba podpořit jejich zaměstnávání obecně. Klade se důraz na to, aby zejména absolventi středních škol a odborných učilišť, co nejdříve po absolvování studia, vstupovali na trh práce a získávali odborné a praktické zkušenosti, zároveň je žádoucí podpořit získávání praktických dovedností pro trh práce již v průběhu studia a podpořit soulad výkonu práce a studia.

Sleva na pojistném bude náležet za jednoho konkrétního zaměstnance vždy jen u jednoho uzavřeného zkráceného úvazku (u jednoho zaměstnání) a jen jednomu zaměstnavateli. Navrhuje se vyloučit souběh poskytování slevy na pojistném za více zkrácených úvazků uzavřených s jedním zaměstnancem. Nepovažuje se za účelné poskytovat slevu na pojistném za více zkrácených úvazků uzavřených s jedním zaměstnancem, ať již u jednoho zaměstnavatele nebo u více.

Pokud bude mít zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele uzavřeno více zkrácených úvazků, poskytne se sleva na pojistném pouze na jeden ze zkrácených úvazků, přičemž výše slevy na pojistném se bude rovněž odvozovat z jednoho vyměřovacího základu náležející k danému zkrácenému úvazku, na který se poskytne sleva.

Při uzavřených zkrácených úvazcích, za které by sleva na pojistném náležela, u více zaměstnavatelů, bude rozhodující, který zaměstnavatel oznámí záměr uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance ČSSZ jako první. Tato metoda se jeví s ohledem na zaměstnavatele jako nejpříznivější a administrativně nejméně zatěžující.

Snížené pojistné zaměstnavatel bude odvádět z úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců splňujících podmínky uvedené výše s tím, že u zaměstnanců s vyměřovacím základem nad 1,5násobek průměrné mzdy (počítáno ze všech zaměstnání u jednoho zaměstnavatele) nárok zaměstnavateli na sníženou sazbu pojistného nevzniká.

Zaměstnavateli nevznikne nárok na slevu na pojistném ani v případech, kdy u zaměstnance dojde k překročení stanoveného rozsahu 8–30 hodin týdně, k překročení stanovené průměrné hodinové sazby, či k překročení limitu 138 hodin za kalendářní měsíc. Všechny tato kritéria budou zkoumána dohromady v rámci všech zaměstnání konkrétního zaměstnance u jednoho zaměstnavatele.

Předkládané opatření je součástí sady úprav, jejichž cílem je motivovat výše uvedené skupiny osob k vyšší zaměstnanosti, čímž by se zvýšily příjmy jejich domácností i státu. Mezi tyto úpravy patří návrhy legislativní (legislativní úpravy spojené například s work life balance směrnicí) i nelegislativní povahy (zvýšená podpora dětských skupin).

Úlohou státu ve spolupráci se sociálními partnery je detailněji zmapovat problematická místa na trhu práce a přijmout společně konkrétní opatření na zlepšení pracovní schopnosti zaměstnanců. Tedy v co největší míře zabránit neúměrně dlouhé neúčasti na trhu práce nebo předčasným odchodům z pracovního života, které u stárnoucí společnosti také znamenají velkou zátěž sociálního i zdravotního systému. Naopak je důležité vytvořit vhodné podmínky a prostředí pro ty, kdo se dobrovolně rozhodnou pracovat i po dosažení důchodového věku. Uvedené se zásadním způsobem týká komplexní rodinné politiky, aktivní politiky zaměstnanosti a také nastavení konkrétních parametrů důchodového systému.

B. Zhodnocení souladu s ústavním pořádkem České republiky

Návrh zákona je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, především s ohledem na čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod ústavně zaručující právo na svobodnou volbu povolání a na čl. 1 a čl. 3 Listiny základních práv a svobod garantující rovnost obecně i rovnost v základních právech zaručených ústavním pořádkem. V souladu s návrhem zákona je i čl. 32 Listiny základních práv a svobod, neboť návrh zákona podporuje sladování rodinného a pracovního života.

C. Zhodnocení slučitelnosti s předpisy Evropské unie a judikaturou soudních orgánů Evropské unie

Návrhu zákona se v širších souvislostech dotýkají rovněž následující předpisy práva EU, v platném znění:

- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení,
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení,
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010 ze dne 24. listopadu 2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti,
- směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení,
- směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, zejm. čl. 7,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění), zejm. čl. 3,
- čl. 157 odst. 4 Smlouvy o fungování Evropské unie,
- směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (zejména ustanovení 5 bod 1 písm. a) a bod 3 písm. d) přílohy),
- směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019

o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU,

- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

Z hlediska finanční udržitelnosti veřejných financí je pak relevantní rovněž:

- čl. 126 Smlouvy o fungování Evropské unie, resp. Protokol (č. 12) o postupu při nadměrném schodku.

Návrh není v rozporu s právními předpisy Evropské unie, zejména pak s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a prováděcím předpisem k tomuto nařízení, tj. nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, a se směrnicí Rady EHS 79/7 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, jejichž principy respektuje. Relevantní judikatura vztahující se k předmětné problematice není.

Postavení českých občanů a občanů jiných členských států EU je rovnoprávné.

D. Zhodnocení souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Česká republika je vázána dvoustrannými a mnohostrannými úmluvami. Mezi mnohostranné úmluvy patří Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení, Úmluva MOP č. 128 o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách a Evropský zákoník sociálního zabezpečení. Navrhovaná opatření nejsou s dvoustrannými a mnohostrannými úmluvami, které Česká republika ratifikovala, v rozporu a tyto úmluvy plně respektují.

E. Dopady na státní rozpočet a ostatní veřejné rozpočty

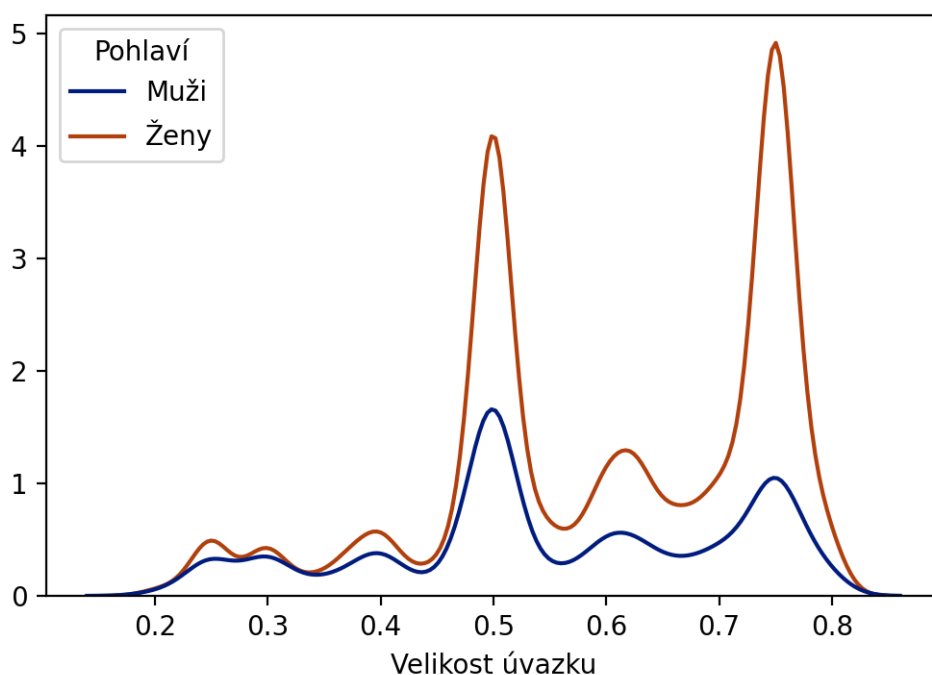
Dopad na státní rozpočet

Počet osob pracujících v navržených segmentech trhu práce se odhaduje přibližně na 260 tisíc.

K určení rozsahu využívání částečných úvazků jsou využita data z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), který obsahuje informace o sjednané pracovní době umožňující určení, zda se jedná o zkrácený úvazek v kombinaci s daty ČSSZ zejména o příjmech osob účastných pojištění a data Úřadu práce především o pečujících osobách.

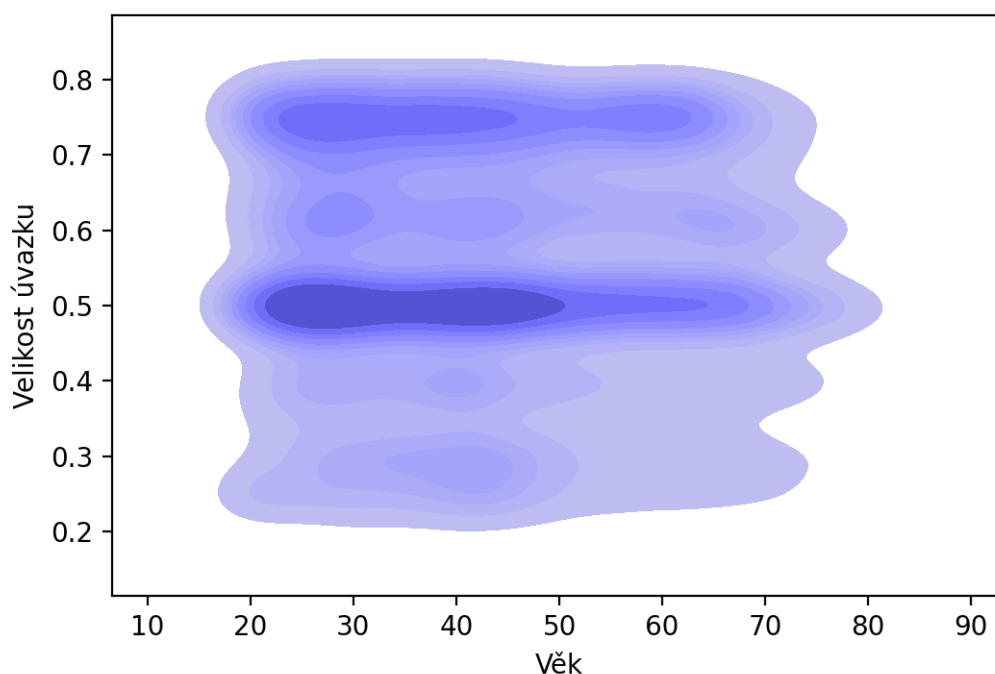
Cílovou skupinou pro podpoření by měly být úvazky v rozsahu 20 – 80 %. V této skupině dominují úvazky na úrovni 50 a 75 %, přičemž u mužů je více úvazků polovičních, zatímco u žen mírně převažuje úvazek na úrovni 75 %.

Graf 2 – Rozložení velikosti částečných úvazků (20 – 80 %)



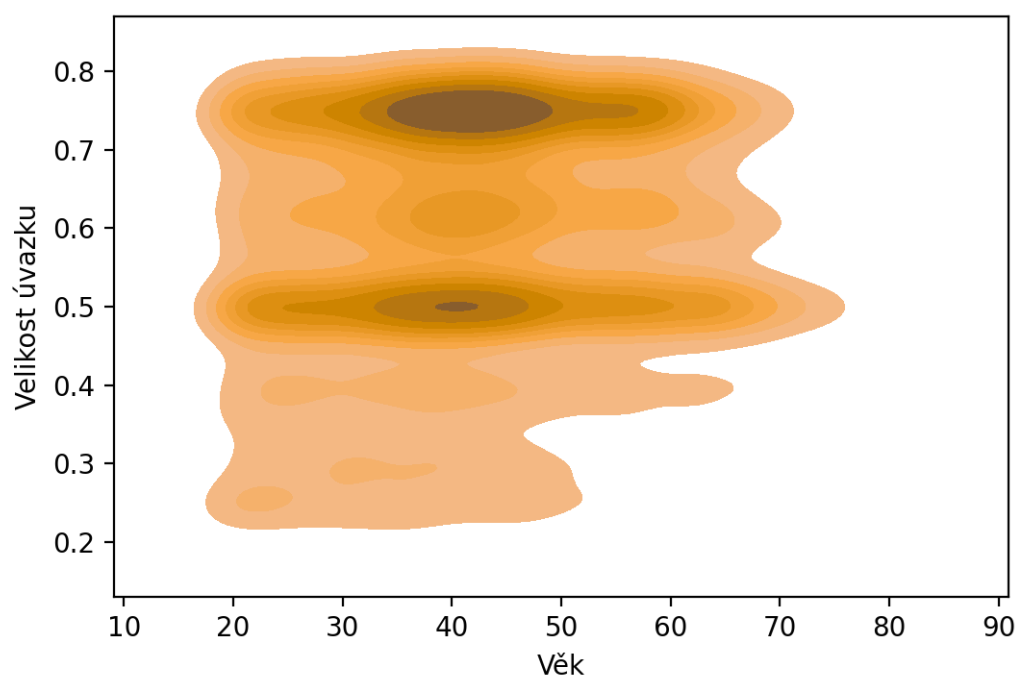
Při porovnání velikosti úvazku a věku se u mužů potvrzuje převažující využívání polovičních úvazků, které je patrné v zásadě napříč věkovými skupinami, nicméně dominantně se ukazuje ve věkovém pásmu od 20 do 50 let věku.

Graf 3 – Rozložení velikosti částečných úvazků a věku - muži



Na rozdíl od mužů je u žen zřejmá koncentrace úvazků na úrovni kolem 75 % ve věkové skupině mezi zhruba 30 a 50 lety. Skupina polovičních úvazků se významněji ukazuje pouze ve věku kolem 40 let.

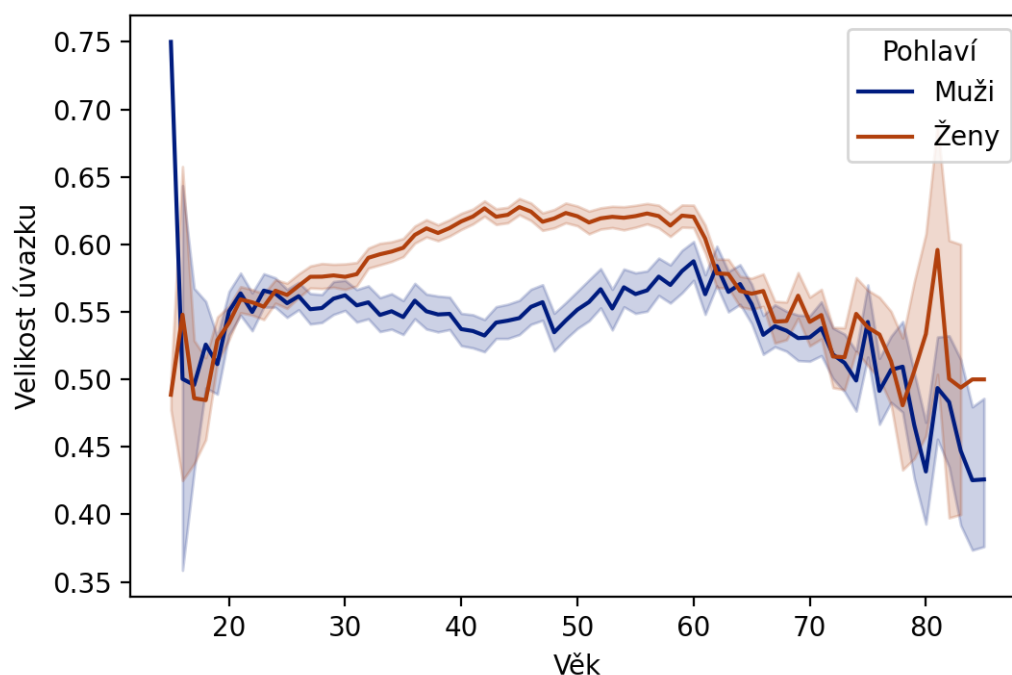
Graf 4 – Rozložení velikosti částečných úvazků a věku – ženy



Průměrný rozsah částečného úvazku se u mužů pohybuje poměrně stabilně kolem 55 % a až po 60 roce věku začíná mírně klesat, což lze přisoudit odlišnému způsobu využívání částečných úvazků starobními důchodci.

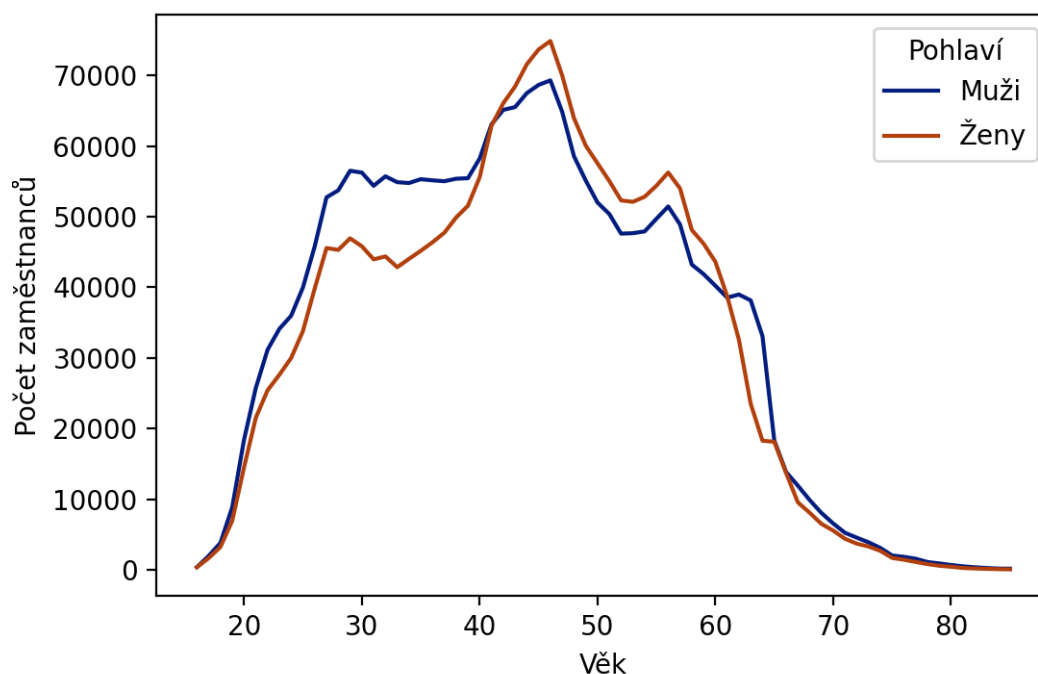
U žen se oproti mužům vývoj odlišuje mezi věkem 30 a 60 let, kdy je průměrný rozsah u žen systematicky vyšší. Je pravděpodobné, že rozdílná intenzita částečných úvazků v této věkové skupině je spojena s jejich využíváním v kombinaci s různými formami péče, kterou vykonávají především ženy.

Graf 5 – Průměrná výše částečného úvazku



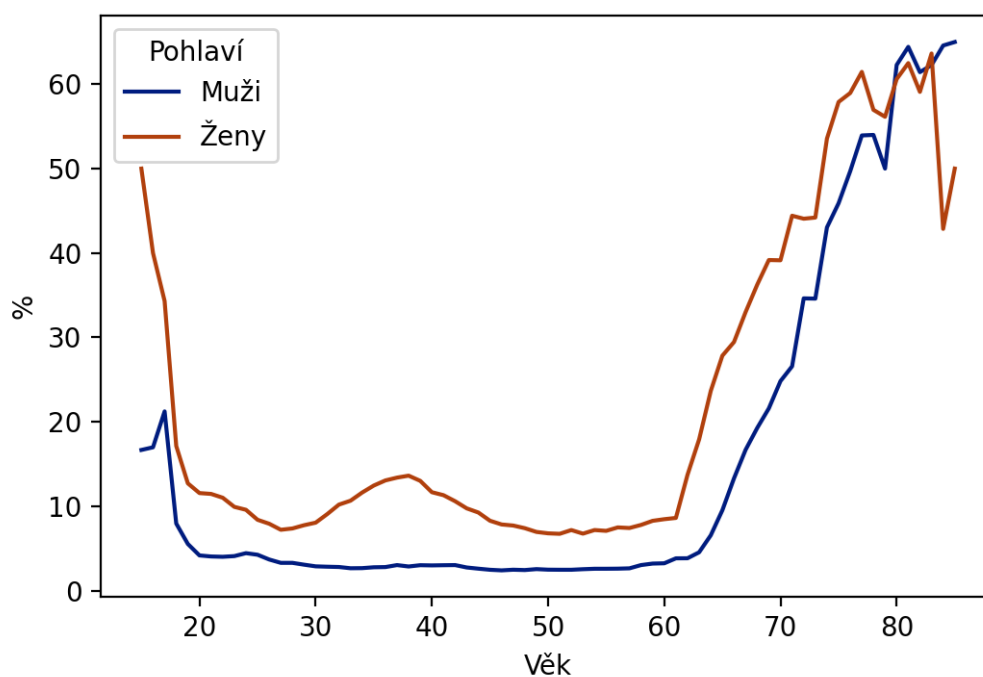
Vydeme-li z rozložení celkového počtu zaměstnanců, kteří vykonávají pojištěnou výdělečnou činnost. V celkovém počtu zaměstnanců až do věku cca 40 let je vyšší počet zaměstnanců mužů než žen, poté až do cca 60 let je naopak více zaměstnaných žen. Po dosažení důchodového věku se počty v obou skupinách vyrovnávají.

Graf 6 – Rozložení celkového počtu zaměstnanců



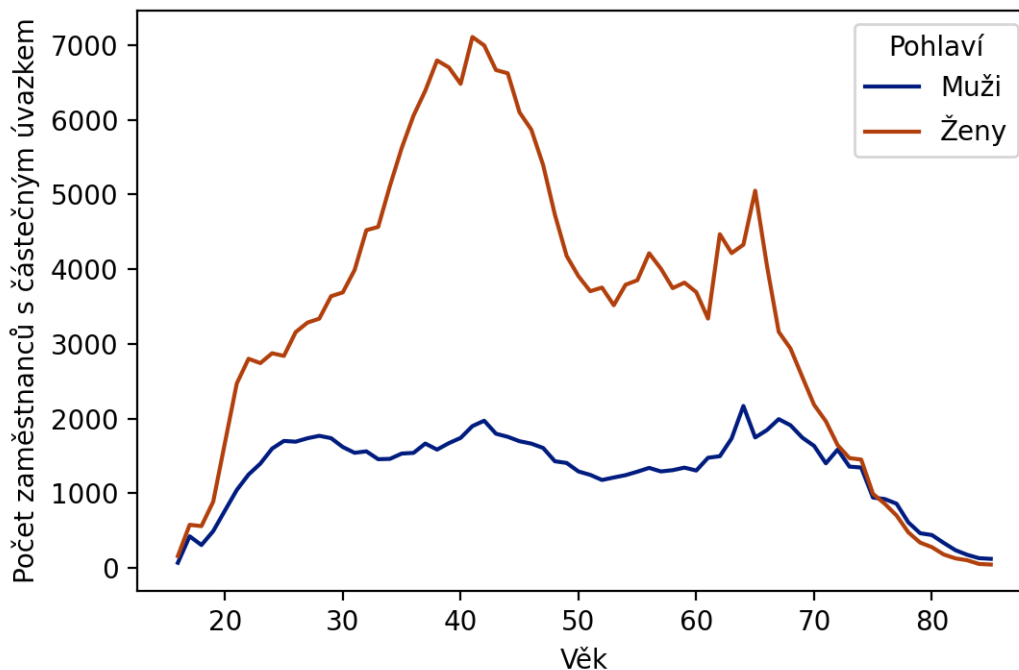
U odhadovaného podílu osob s částečným úvazkem dominují skupiny na obou krajích věkového spektra, tj. ti nejmladší do cca 20 let a ti nejstarší v zásadě po dosažení důchodového věku.

Graf 7 – Podíl osob s částečným úvazkem



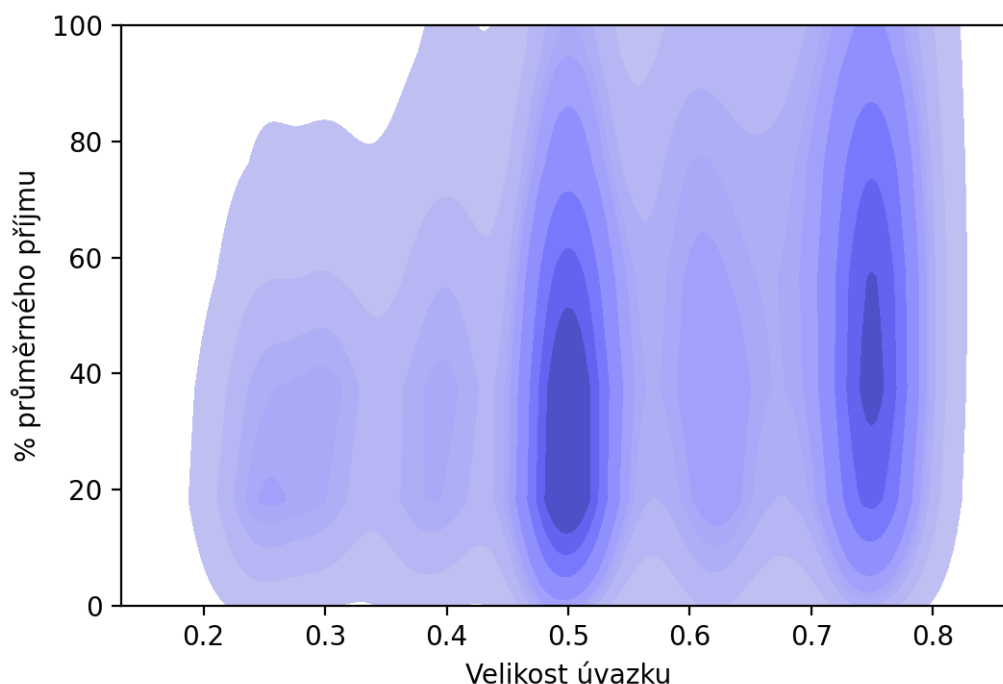
Můžeme odhadnout absolutní počty osob se zkrácenými úvazky. V celkovém počtu zaměstnanců s částečnými úvazky je vidět jednoznačná dominance žen, a to ve všech věkových skupinách (s výjimkou těch úplně nejvyšších, kde se počty vyrovnávají).

Graf 8 – Rozložení počtu zaměstnanců s částečným úvazkem



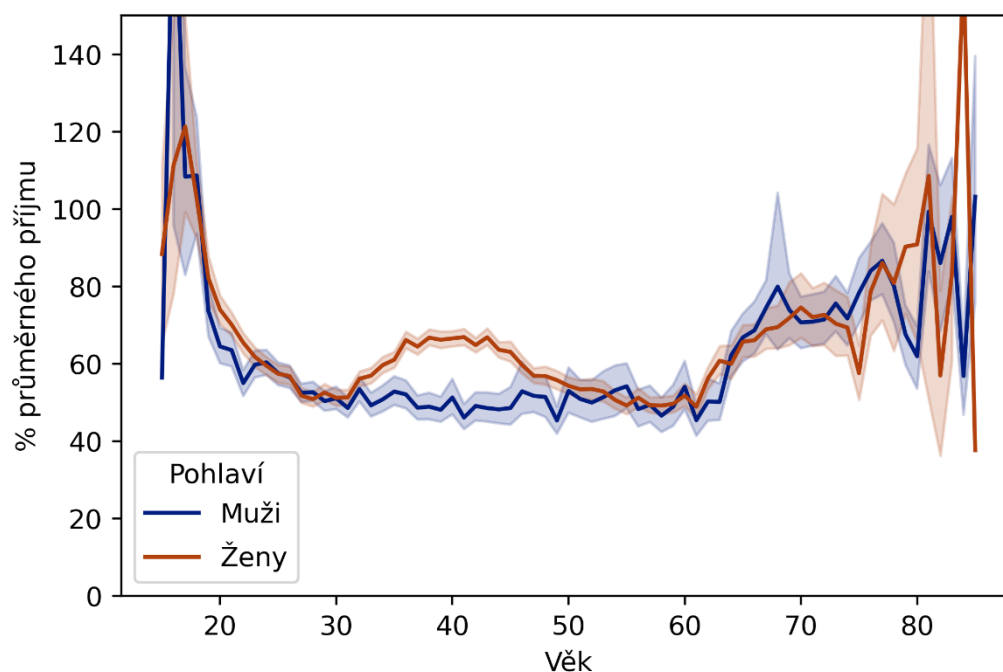
Z rozložení příjmů zaměstnanců s částečným úvazkem je patrné, že se může jednat spíše o zaměstnance vykonávající hůře placená zaměstnání, neboť jejich relativní příjem je spíše nižší, než by odpovídalo velikosti jejich úvazku. Příspěvek k tomuto stavu by také mohlo to, že zaměstnání na částečný úvazek jsou systematicky vykonávána po kratší část roku.

Graf 9 – Relativní příjem zaměstnanců s částečným úvazkem¹



Z pohledu relativního příjmu zaměstnanců s částečným úvazkem lze obě krajní věkové skupiny považovat za nestandardní, neboť dosahované příjmy, resp. jejich vývoj příliš neodpovídá tomu, že se jedná o částečné úvazky případně míře krácení takových úvazků.

Graf 10 – Relativní příjem zaměstnanců s částečným úvazkem v závislosti na věku a pohlaví



U nejmladší věkové skupiny se příjmy zaměstnanců se zkrácenými úvazky pohybují (nebo dokonce překračují) příjmy dosahované v dané věkové skupině.

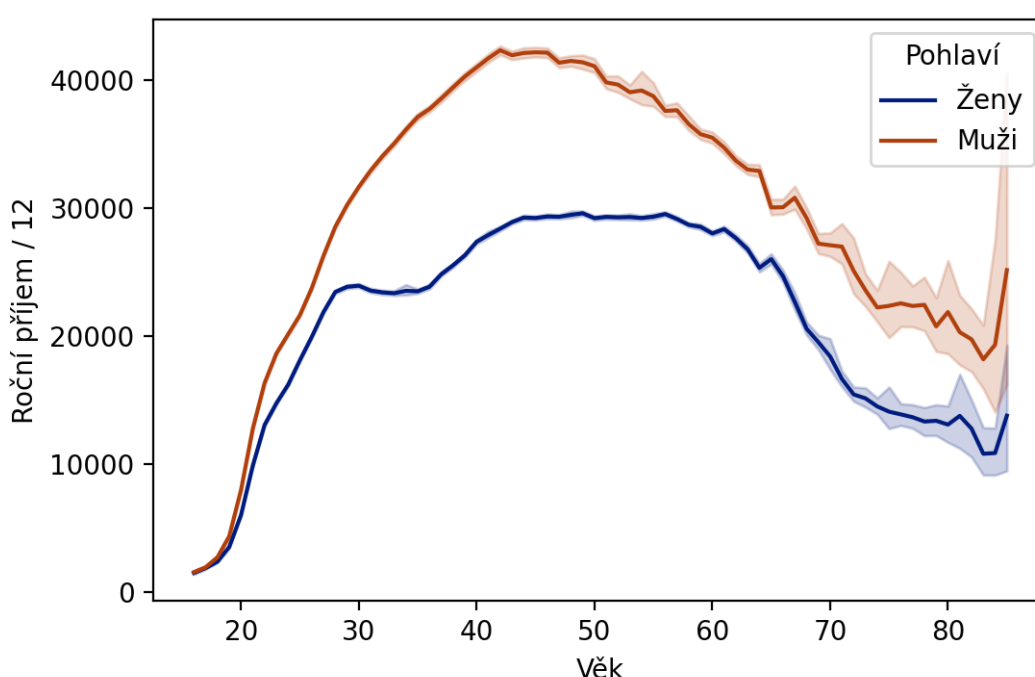
¹Průměrným příjmem se rozumí průměr osob stejného věku a pohlaví

Ve skupině nad 60 let relativní příjem postupně narůstá, zatímco výše krácených úvazků se snižuje. Částečné vysvětlení tohoto vývoje by mohlo být dáno výrazným nárůstem podílu částečných úvazků v této věkové skupině, čímž zaměstnanci s částečným úvazkem výrazně ovlivňují samotný průměrný dosahovaný příjem.

U ostatních věkových skupin je relativní příjem zaměstnanců s částečnými úvazky nižší, než by odpovídalo míře krácení úvazku s jedinou výjimkou, a to jsou ženy ve věku mezi 36 a 42 roky, kde relativní příjem převažuje míru krácení. Jde pravděpodobně především o ženy, které využívají částečných úvazků dočasně při návratu po rodičovské dovolené.

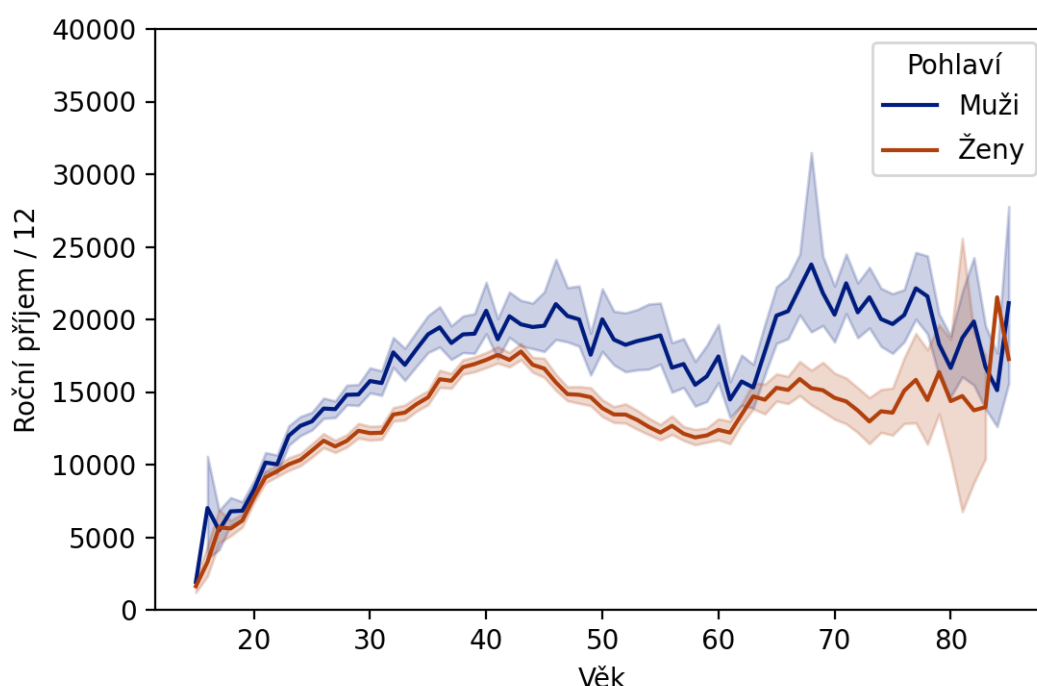
S využitím příjmu všech zaměstnanců a relativní úrovně u zaměstnanců s částečnými úvazky se můžeme dostat k odhadu úrovně dosahovaných příjmů zaměstnanců s částečnými úvazky.

Graf 11 – Příjmy všech zaměstnanců



Příjmy zaměstnanců s částečnými úvazky se vyvíjejí velmi podobně jak u mužů, tak u žen a nepanují mezi nimi takové rozdíly jako při pohledu na všechny zaměstnance. Tento vývoj lze asi částečně vysvětlit nižší mírou krácení u částečných úvazku žen, než je tomu u mužů. Výrazný rozdíl se objevuje až v nejvyšších věkových skupinách a potvrzuje argument o efektu rozdílné míry krácení částečných úvazků, neboť v nejvyšších věkových skupinách již rozdíly v míře krácení mizí.

Graf 12 – Příjmy zaměstnanců s částečnými úvazky



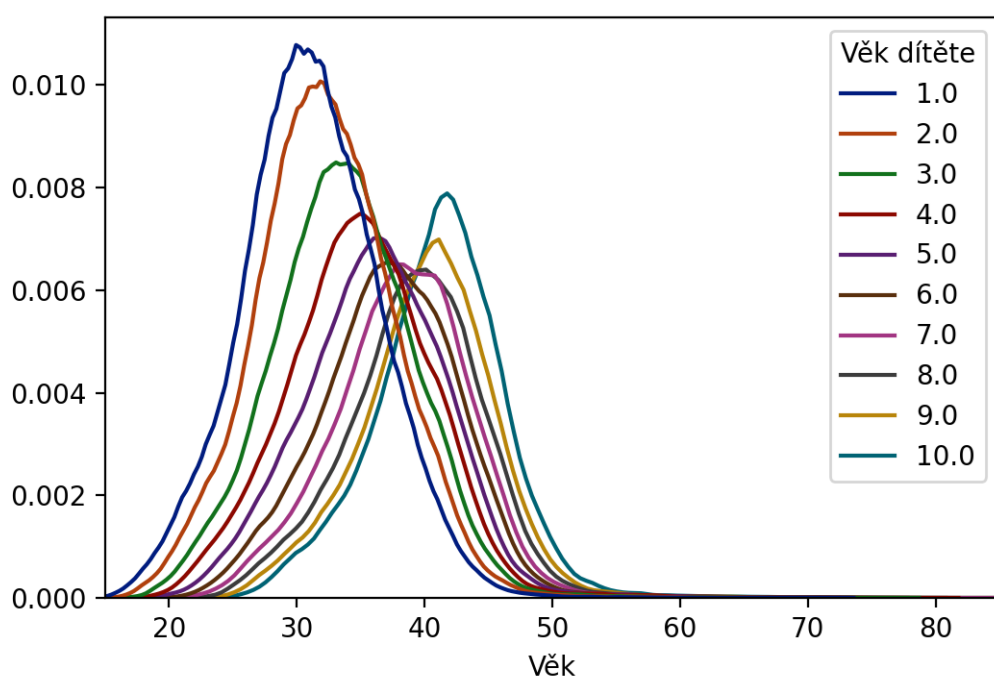
Sleva na pojistném se nemá týkat všech částečných úvazků, ale pouze těch, které vykonávají zaměstnanci z cílových skupin. U cílových skupin daných věkem je jasné, že všichni zaměstnanci daného věku pracující na částečný úvazek jsou v dané cílové skupině. U ostatních cílových skupin to s ohledem na omezenou dostupnost dat tak jasné není a další část se zaměří právě na tyto cílové skupiny.

Péče o děti do 10 let věku

Rozložení pečujících o děti z cílové skupiny ve srovnání s rozložením zaměstnanců (především žen) s částečným úvazkem umožňuje do značné míry potvrdit předpoklad, že nárůst počtu částečných úvazků u žen ve věkové skupině mezi 30 a 50 roky je dán potřebou skloubení pracovního života a péče o dítě.

Při detailní pohledu na věkovou strukturu pečujících podle věku nejmladšího dítěte odpovídá rozložení zaměstnaných žen s částečnými úvazky struktura pečujících o děti ve věku mezi 5 a 8 roky.

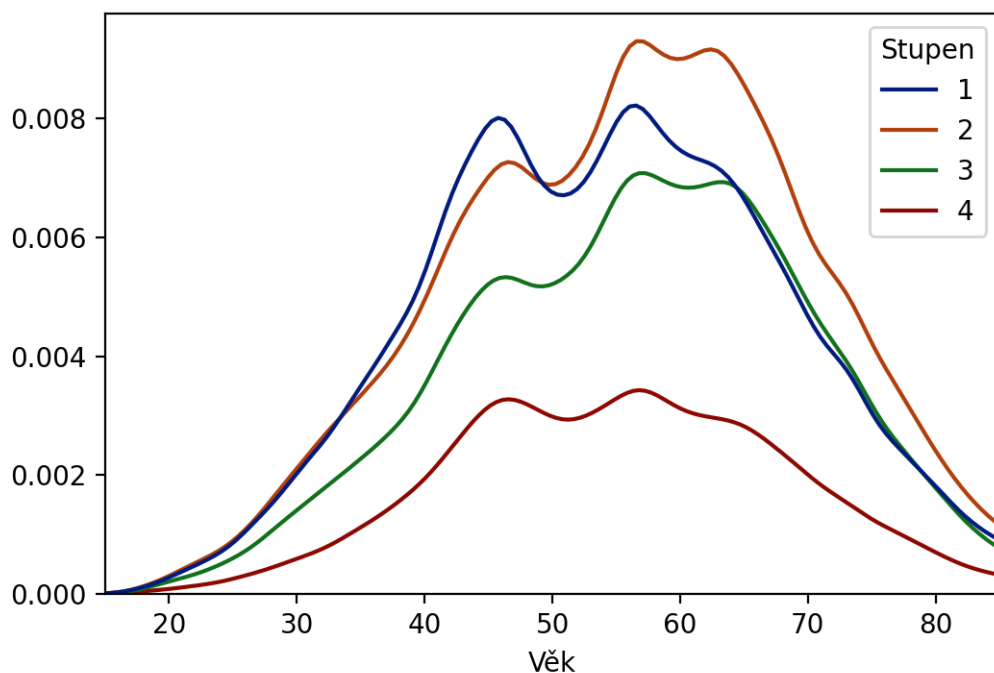
Graf 14 – Rozložení pečujících o děti podle věku nejmladšího dítěte



Péče o závislé osoby

Rozložení osob pečujících o závislé osoby, zejména pak ve stupních II a III, by mohlo vysvětlit zastavení poklesu zaměstnaných žen na částečný úvazek po dosažení 50 let věku. Lze tedy předpokládat, že v této věkové skupině se zaměstnanci na částečný úvazek rekrutují především ze skupiny osob pečujících o osoby závislé na pomoci jiné osoby.

Graf 15 – Rozložení pečujících o závislé podle stupně závislosti



Na základě výše uvedeného lze odhadnout kolik zaměstnanců pracujících na částečný úvazek je v jednotlivých cílových skupinách, jaká jsou jejich příjmy a tím i dopady zavedení

slev na výběr pojistného. Při tomto odhadu je nutné zohlednit skutečnost, že ne všichni zaměstnanci pracující na částečný úvazek patří do některé z cílových skupin.

Osoby 55+

Osob z této skupiny, které by naplňovaly podmínky pro uplatnění slevy, by mohlo být zhruba 88 tis., z toho cca 30 tis. mužů a 57 tis. žen. Odhadovaný průměrný roční příjem z částečného úvazku by mohl dosáhnout necelých 212 tis. Kč. Výsledný dopad slevy ve výši 5 % vyměřovacího základu do snížení výběru pojistného by se mohl pohybovat mezi 700 mil. až 1,16 mld. Kč ročně.

Pečující o děti do 10 let věku

Osob z této skupiny, kteří pečují o děti do 10 let věku a naplňovaly by podmínky pro uplatnění slevy, by mohlo být zhruba 85 tis., z toho zhruba 80 tis. žen a 5 tis. mužů. Odhadovaný průměrný roční příjem z částečného úvazku by mohl lehce přesáhnout 170 tis. Kč. Výsledný dopad slevy ve výši 5 % vyměřovacího základu do snížení výběru pojistného by se mohl pohybovat mezi 540 až 900 mil. Kč ročně.

Pečující o závislé osoby

Osob z této skupiny, kteří pečují o závislou osobu a naplňovaly by podmínky pro uplatnění slevy, by mohlo být zhruba 57 tis., z toho zhruba 54 tis. žen a 3 tis. mužů. Odhadovaný průměrný roční příjem z částečného úvazku by mohl dosáhnout necelých 190 tis. Kč. Výsledný dopad slevy ve výši 5 % vyměřovacího základu do snížení výběru pojistného by se mohl pohybovat mezi 400 až 670 mil. Kč ročně.

Osoby studující na střední škole nebo vysoké škole

Osob z této skupiny, které by naplňovaly podmínky pro uplatnění slevy, by mohlo být zhruba 6 tis., z toho cca 2 tis. mužů a 4 tis. žen. Odhadovaný průměrný roční příjem z částečného úvazku by mohl dosáhnout necelých 85 tis. Kč. Výsledný dopad slevy ve výši 5 % vyměřovacího základu do snížení výběru pojistného by se mohl pohybovat mezi 20 až 30 mil. Kč ročně.

Osoby se zdravotním postižením

Osob z této skupiny, které by naplňovaly podmínky pro uplatnění slevy, by mohlo být zhruba 45 tis., z toho zhruba polovina mužů i žen. Odhadovaný průměrný roční příjem z částečného úvazku by mohl dosáhnout necelých 220 tis. Kč. Výsledný dopad slevy ve výši 5 % vyměřovacího základu do snížení výběru pojistného by se mohl pohybovat mezi 380 až 630 mil. Kč ročně.

Osoby mladší 21 let

Osob z této skupiny, které by naplňovaly podmínky pro uplatnění slevy, by mohlo být zhruba 20 tis., z toho zhruba polovina mužů i žen. Výsledný dopad slevy ve výši 5 % vyměřovacího základu do snížení výběru pojistného by se mohl pohybovat mezi 100 až 200 mil. Kč ročně.

Snížení výběru pojistného v důsledku nižší sazby pojistného u těchto nyní pracujících osob na zkrácené úvazky se odhaduje v prvních letech na 1,9 – 3,2 mld. Kč ročně, přičemž bude záviset na obecném růstu mezd. Výdaje na dávky důchodového a nemocenského pojištění jsou běžným a mandatorním výdajem státního rozpočtu financovaným obecně z příjmů státního rozpočtu (nikoliv specificky z příjmů z pojistného) a při snížení příjmů z pojistného není nutné stanovit jiný specifický zdroj na jejich financování.

Sleva na pojistném na sociální zabezpečení však sníží náklady práce na zkrácený úvazek a tím přivede na trh práce osoby doposud nezaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Zdanění jejich práce bude minimálně částečně kompenzovat náklady uvedené v předchozím odstavci. Vzhledem k velkému rozdílu využívání zkrácených úvazků a nízké účasti na trhu práce matek s dětmi v ČR a okolních vyspělých zemích lze očekávat, že pokles pojistného bude v horizontu 5 – 10 let kompenzován nárůstem příjmů z pojistného a daní osob nově vstupujících na trh práce i zvýšeným výběrem pojistného a daní z práce žen, jejichž příjmy se zvýší v důsledku dřívějšího návratu na trh práce (viz níže současný rozdíl 18,9 %), a není vyloučen ani celkový pozitivní přínos. Zároveň je v tomto případě nutné počítat i s dopadem do výdajů státního rozpočtu v oblasti důchodového a nemocenského pojištění

Počet osob, které dodatečně vstoupí na trh práce, by měl být dle odhadů přibližně 50 – 80 tisíc, aby okamžité dodatečné příjmy z pojistného vyrovnaly okamžité snížení výběru u stávajících zaměstnanců. Pro porovnání se uvádí, že počet žen na mateřské nebo rodičovské dovolené dosahuje v ČR téměř 300 tisíc žen, počet osob se zdravotním pojištěním bez „zpojistněného“ pracovního úvazku dosahuje 221 tisíc osob, počet ekonomicky neaktivních nebo nezaměstnaných seniorů ve věku 55 - 59 let 82 tisíc osob, 60 - 64 let 336 tisíc osob a 65 – 69 let pak 560 tisíc osob.

Administrativní náklady na úpravy aplikačního vybavení České správy sociálního zabezpečení se předpokládají přibližně v objemu 40 mil. Kč a budou hrazeny v rámci kapitoly MPSV státního rozpočtu.

Dopad na ostatní veřejné rozpočty

Na ostatní veřejné rozpočty nemá návrh zákona žádný vliv.

F. Sociální dopady a dopady na rodiny a specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny

Okamžité pozitivní dopady slevy na pojistném se projeví v podobě vstupu dodatečných osob na trh práce a dlouhodobé pozitivní dopady návrhu na snížení pojistného se projeví především na výši mezd a tím i odvodů a příjmů státního rozpočtu. Například v důsledku dlouhodobého přerušení kariéry žen kvůli péči o malé děti vzniká v ČR jeden z nejvyšších rozdílů ve mzdách mužů a žen v EU, 18,9 %. Ženy tak po návratu z rodičovské až do odchodu do důchodu vydělávají přibližně o dvacet procent méně než muži, a proto odvádějí do státního rozpočtu po desítky let i nižší odvody. Podpora práce na částečný úvazek by ženám umožnila nepřerušit kariéru, díky tomu by se rozdíl mezi mzdami mužů a žen natolik nezvýšil, snížení rozdílu v mzdách na polovinu by přineslo u jedné ženy dodatečný výběr pojistného cca 400 tisíc Kč.

G. Zhodnocení dopadů ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Současná právní úprava obsažená v zákoně o pojistném na sociální zabezpečení neobsahuje ustanovení, která by narušovala právo na rovné zacházení a vedla k diskriminaci. Předmětem navrhovaného zákona je zavedení slevy na pojistném pro zaměstnavatele za zaměstnávání vymezených skupin osob na zkrácené úvazky, přičemž vymezení okruhu osob je tak široké, že lze konstatovat, že principy navrhovaného zákona nijak nenarušují právo na rovné zacházení a nevedou k diskriminaci, a to i s přihlédnutím ke smyslu a účelu navrhovaného zákona.

Návrh zákona platí stejně pro muže a ženy a má tedy neutrální dopad na rovnost žen a mužů. V souvislosti s tímto lze též konstatovat, že návrh zákona může mít pozitivní dopad na zaměstnávání žen pečujících o děti do 3 let věku, jejichž zaměstnanost je v současné době velmi nízká a pohybuje se těsně pod 22 %.

H. Zhodnocení dopadů na podnikatelské prostředí České republiky

Návrh zákona má pozitivní dopad na podnikatelské prostředí, neboť sníží odvody zaměstnavatelů u specifických skupin zaměstnanců, čímž jim ponechá prostředky v odhadované výši 1,9 – 3,2 mld. Kč. Na druhou stranu zvýší administrativní zátěž na straně zaměstnavatelů spojenou s prováděním této slevy a u některých zaměstnavatelů se zvýší též výdaje na technické zajištění této změny.

I. Zhodnocení dopadů na životní prostředí

Návrh zákona nemá dopad na životní prostředí.

J. Zhodnocení dopadů ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Z hlediska ochrany soukromí a osobních údajů nebyly identifikovány žádné negativní dopady. Okruh sledovaných a evidovaných údajů pro posouzení nároku na slevu na pojistném je obdobný jako pro účely daňového zvýhodnění. Obdobně se bude zjišťovat a prokazovat např. nezaopatřenost dítěte, vztah k dítěti apod. U těchto údajů bude zajištěna standardní ochrana údajů, která je již zajišťována při získávání údajů pro účely nemocenského a důchodového pojištění. Dosud zaměstnavatelé měli povinnost uschovávat po stanovenou dobu (10 kalendářních let) příslušné účetní záznamy. Vzhledem k možnosti uplatnit slevu na pojistném a nutnosti kontroly správného odvodu pojistného sníženého o uplatněnou slevu se v návaznosti na prokázání zákonem stanoveného důvodu pro její uplatnění zakotvuje povinnost uschovávat též všechny doklady, které jsou podle navrhovaného zákona potřebné ke stanovení a doložení nižších sazeb pojistného.

Povinnost zachovávat mlčenlivost je zaměstnancům orgánu sociálního zabezpečení, kteří se s evidovanými osobními údaji setkají např. při kontrole odvodu pojistného na sociální zabezpečení, obecně stanovena v § 14 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Povinnost zaměstnavatele zachovávat mlčenlivost je zajištěna příslušnými ustanoveními zákoníku práce, zejména ustanovením § 316 odst. 4, na základě kterého lze vyžadovat taxativně stanovené informace (mimo jiné) jen v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis. V návrhu zákona jsou stanoveny jednotlivé způsoby, jimiž zaměstnanec zaměstnavateli dokládá důvod pro uplatnění slevy na pojistném.

K. Zhodnocení korupčních rizik

Návrh zákona nepřináší žádná korupční rizika.

L. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Návrh zákona nemá vliv na bezpečnost nebo obranu státu.

M. Zhodnocení souladu se Zásadami pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy

Návrh zákona je v souladu se zásadami pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy. Již současný stav právní úpravy zaručuje předávání informací elektronickou cestou. Navrhovaný zákon v tomto směru nepřináší žádná omezení, předávání informací bude nadále probíhat prostřednictvím elektronického rozhraní České správy sociálního zabezpečení.

N. Odůvodnění návrhu, aby Poslanecká sněmovna vyslovila s návrhem zákona souhlas již v prvním čtení

V souladu se zákonem č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů, se navrhuje, aby byl návrh zákona Poslaneckou sněmovnou projednán a schválen již v prvním čtení. V souvislosti s energetickou krizí a rostoucí inflací je třeba urychleně a pružně reagovat přijímáním nových opatření, která budou podporovat občany České republiky v této nelehké době. Navrhovaný zákon cílí zejména na podporu větší flexibility trhu práce, motivuje zaměstnavatele k uzavírání většího počtu zkrácených úvazků, podporuje zaměstnanost u ohrožených skupin obyvatel, kde je dle dlouhodobých statistik míra nezaměstnanosti nadprůměrná. Navrhovaný zákon je třeba schválit urychleně, aby měli zaměstnavatelé co nejdříve právní jistotu, že budou zvýhodněni při zaměstnávání zaměstnanců na zkrácené úvazky a mohli co nejdříve včas reagovat na stávající ekonomickou situaci na trhu práce. Česká republika se na trhu práce dlouhodobě potýká s nedostatečným počtem nabízených zkrácených úvazků, a proto se osoby, které v důsledku různých životních situací nemohou pracovat na plný pracovní úvazek, často potýkají s nezaměstnaností a vyloučením z trhu práce, což je třeba v kontextu stávající energetické krize a rostoucí inflace urychleně řešit a podpořit zaměstnávání takových skupin osob, protože v každé krizi čelí tyto skupiny zvýšenému ohrožení nezaměstnaností.

Zvláštní část

K části první (Změna zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti)

K čl. I

K bodu 1

K § 7a odst. 1

Zavádí se sleva na pojistném pro zaměstnavatele z úhrnu vyměřovacích základů vyjmenovaných zaměstnanců. Okruh zaměstnanců je volen tak, aby se jednalo o osoby, které z důvodu různých životních situací často nemohou nebo z důvodu vyššího věku nejsou schopny pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu, a aby byl zaměstnavatel finančně motivován k tomu, aby tyto osoby považoval za více preferované při obsazování zkrácených pracovních úvazků; záměrem je co nejvíce využít pracovní potenciál těchto osob a zajistit jim nebo zachovat zaměstnání (byť v omezeném rozsahu), čímž bude zajištěn jejich příjem z výdělečné činnosti spojený s odvody pojistného do státního rozpočtu a sníží se též pravděpodobnost poskytování sociálních dávek. Na základě dlouhodobých statistik (výběrové šetření pracovních sil (2Q2021), EUROSTAT) byly vytipovány skupiny osob, u kterých se jeví často v praxi jako obtížné pracovat na plný pracovní úvazek, a které se potýkají s nedostatečnou nabídkou pracovních míst se zkráceným pracovním úvazkem.

Předně se jedná o osoby starší 55 let nebo naopak osoby nízkého věku do 21 let. Dále se navrhuje poskytování slev ke zkráceným úvazkům při péči o dítě do 10 let věku dítěte, tj. do doby, kdy je sladění péče o dítě s plným pracovním úvazkem nejobtížnější. Předpokládá se, že u rodičů dětí do 10 let věku je zvýšená potřeba pro uzavírání zkrácených pracovních úvazků a z důvodu nedostatku nabídky takových míst na trhu práce se stává, že se rodiče po rodičovské dovolené na trh práce vrátí později, než by měli zájem, a jsou na trhu práce zbytečně dlouho neaktivní. U rodičů dětí do 10 let se faktický výkon péče nebude sledovat a zaměstnanec jej nebude prokazovat, neboť v této souvislosti se nepředpokládá, že by rodiče, kteří o dítě nepečují, měli zájem pracovat na zkrácený úvazek a snížit si tím příjmy. Stejně postavení jako rodiče budou mít i osoby, které převzaly do péče nahrazující péči rodičů dítě do 10 let věku a pečují o ně.

Osoby pečující o blízkou osobu závislou na pomoci mají rovněž z důvodu poskytování této pomoci, která je často časově náročná, ztíženou pozici na trhu práce. Tyto osoby eviduje Úřad práce. Zaměstnanec nebude muset prokazovat příbuzenským vztahem, že je osobou blízkou, neboť již samotným potvrzením z Úřadu práce bude tato skutečnost doložena. Z potvrzení Úřadu práce je možné rozlišit osobu blízkou neformálně pečující od asistenta sociální péče. Předpokládá se, že osoby, které pečují o osoby závislé na pomoci jiné osoby, mohou jen velmi obtížně pracovat na plný pracovní úvazek a není pro ně snadné získat na trhu práce vyhovující místo na zkrácený úvazek. Omezení pro péči o závislou osobu ve stupni I se shoduje s právní úpravou náhradní doby pojištění v zákoně o důchodovém pojištění (§ 5 odst. 2 písm. d) zákona o důchodovém pojištění).

V rámci okruhu osob, na které by zaměstnavateli vznikl nárok na slevu na pojistném, jsou uvedeny i osoby se zdravotním postižením, které mají vzhledem ke svému zdravotnímu stavu významně sníženou možnost uplatnění na trhu práce. Pro účely zákona se nezavádí nová definice, nýbrž okruh těchto osob se stanoví odkazem na § 67 zákona o zaměstnanosti.

Je třeba podpořit též zaměstnávání studentů, aby již při studiu získávali potřebnou odbornou praxi na trhu práce a po absolvování škol měli snazší uplatnění na trhu práce.

Do okruhu osob, za které může zaměstnavatel uplatnit slevu na pojistné, se zařazují dále osoby, které nastoupily jako uchazeči o zaměstnání na rekvalifikaci podle zákona o zaměstnanosti, neboť změna profesního zařazení zejména z důvodu nedostatku pracovních zkušeností může způsobovat přechodně nižší produktivitu, což snižuje zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání rekvalifikovaných osob a celkový efekt rekvalifikace. Do okruhu osob vymezeném rekvalifikací budou patřit osoby v určeném období (12 měsíců) od zahájení rekvalifikace. Pro uplatnění slevy na pojistném se nebude zkoumat, zda rekvalifikace byla dokončena úspěšně, resp. z jakého důvodu byla ukončena. Cílem je po určitou dobu (tj. nejdéle 12 měsíců od nástupu na rekvalifikaci) podpořit zkrácené úvazky pro všechny osoby, které na rekvalifikaci jako uchazeči o zaměstnání nastoupily, a to ať už rekvalifikaci ukončily nebo se jí stále, již jako zaměstnanci, účastní (tj. jako uchazeči o zaměstnání s nekolidujícím zaměstnáním či jako zájemci o zaměstnání).

Sleva na pojistném bude náležet za zaměstnance v pracovním poměru a dále za zaměstnance ve služebním poměru; bude se jednat o zaměstnance ve státní službě a dále na základě § 25 též o osoby ve služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání. Sleva na pojistném bude náležet bez ohledu na to, jestli zaměstnání bylo sjednáno na dobu určitou nebo neurčitou.

K § 7a odst. 2

V ustanovení se vymezují podmínky pro nárok na slevu na pojistném. Základní podmínkou, s výjimkou zaměstnanců do 21 let, je sjednání zkráceného úvazku, kterým se pro účely zákona rozumí vymezený počet hodin týdně. Tento počet hodin platí obecně, tj. bez zřetele na různé délky týdenní pracovní doby u konkrétního zaměstnavatele. Podmínka zkráceného úvazku bude splněna i v případě změny rozsahu pracovního úvazku, například při přechodu z plného na zkrácený pracovní úvazek. Sleva na pojistném bude náležet i v případě, že kratší úvazek byl sjednán již před účinností navrhovaného zákona. Výjimka ohledně zaměstnanců mladších 21 let je odůvodněna záměrem podpořit zaměstnávání čerstvých absolventů odborných učilišť a středních škol, kteří vstupují na trh práce, a umožnit jim získávání profesních zkušeností. Za téhož zaměstnance lze zaměstnavateli slevu poskytnout jen na jeden zkrácený pracovní úvazek. V případech, kdy bude mít zaměstnanec několik zkrácených pracovních (služebních) úvazků u téhož zaměstnavatele, které nepřekročí stanovený rozsah v kalendářním měsíci, může zaměstnavatel uplatnit slevu jen na jeden ze zkrácených pracovních úvazků.

K § 7a odst. 3

V tomto ustanovení se vymezují případy, kdy by nebylo účelné slevy na pojistném poskytovat.

Sleva nenáleží, pokud příjem zaměstnance, tj. jeho vyměřovací základ, přesáhne 1,5násobek průměrné mzdy (průměrná mzda je definována v § 23b odst. 4); aktuálně v roce 2022 je tímto násobkem částka 58 367 Kč. Účelem této podmínky je neposkytovat slevu v případech vysokých výdělků, kdy je zřejmé, že i při kratším úvazku je na trhu práce o zaměstnance zájem.

Sleva na pojistném se nebude poskytovat za zaměstnance, jehož průměrný hodinový příjem, z něhož se platí pojistné na sociální zabezpečení, bude v kalendářním měsíci vyšší než stanovená hranice průměrného hodinového příjmu. U zaměstnanců s vyššími příjmy se tímto opatřením omezí možnost získávat slevu na pojistném snížením pracovního úvazku bez snížení příjmu. Hranice průměrného hodinového příjmu, s níž se bude srovnávat dosažený průměrný hodinový příjem u jednotlivých zaměstnanců, je stanovena tak, aby odpovídala příjmu zaměstnance, jehož vyměřovací základ v kalendářním měsíci činí 1,5násobek průměrné mzdy a odpracuje v průměru 30 hodin týdně (za kalendářní měsíc 130,44 hodin). Kalendářní měsíc má v průměru 4,348 týdnů v kalendářním měsíci. Při úvazku 30 hodin týdně je odpracováno 130,44 hodin. Pokud by tato úprava platila již v roce 2022, postupovalo by se následujícím způsobem. V roce 2022 činí průměrná mzda 38 911 Kč, 1,5násobek činí 58 366,50 Kč. Hodinová mzda z této částky při odpracování 130,44 hodin v kalendářním měsíci činí 447 Kč. Ke stejné částce se dospěje jednodušším matematickým postupem, u něhož se vychází ze 150 % (1,5násobku) průměrné mzdy, který se vydělí 130,44 hodinami; pro přepočítání průměrné mzdy se použije koeficient 1,15 % ($150 \% : 130,44$). Průměrná mzda 38 911 Kč vynásobená koeficientem 1,15 % (0,0115) činí také v průměru na jeden den 447 Kč.

U zaměstnance se průměrný hodinový příjem zjišťuje v každém kalendářním měsíci. Za příjem se považuje vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení. Pokud zaměstnanec vykonává u téhož zaměstnavatele více zaměstnání v pracovním nebo služebním poměru, zjišťuje se vyměřovací základ pro výpočet hodinového příjmu z úhrnu vyměřovacích základů ze všech těchto zaměstnání. Vyměřovací základ zaměstnance se dělí počtem odpracovaných hodin ve všech zaměstnáních, z nichž byly vyměřovací základy zahrnuty do vyměřovacího základu zaměstnance. Pokud průměrný vyměřovací základ připadající na jednu odpracovanou hodinu bude vyšší než průměrná hodinová mzda vypočtená výše uvedeným postupem, sleva na zaměstnance za takový kalendářní měsíc nenáleží.

Zkrácený úvazek je vymezen podmínkou sjednání týdenní pracovní doby do stanoveného limitu a při práci nad rámec sjednané pracovní doby by však cíl navrhovaného opatření nebyl naplněn a mohlo by dojít k práci v rozsahu standardní pracovní doby jen při formálně sjednaném zkráceném úvazku. Splnění podmínek pro nárok na slevu bude proto posuzováno i podle skutečně odpracované doby za kalendářní měsíc. Sleva nebude náležet, pokud zaměstnanec v kalendářním měsíci odpracoval více hodin, než odpovídá pracovnímu úvazku 30 hodin týdně, a to včetně náhradních dob stanovených v § 348 odst. 1 zákoníku práce, které se považují za výkon práce. Počet 138 hodin byl odvozen z maximálního počtu odpracovaných hodin při sjednané týdenní pracovní době 30 hodin s maximálním počtem pracovních dnů v kalendářním měsíci, což je 23 dnů v měsíci o délce 31 dnů s 8 dny pracovního volna. V měsíci s maximálním počtem pracovních dnů (23) odpovídá sjednané týdenní pracovní době v rozsahu 30 hodin počet 6 hodin na jeden pracovní den (30 hodin : 5 pracovními dny). Zkrácenému úvazku na 30 hodin týdně odpovídá počet 138 odpracovaných hodin za celý kalendářní měsíc (23 pracovních dnů x 6 hodin na den).

Sleva na pojistném se nebude poskytovat za zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnavatele, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 zákona o zaměstnanosti, neboť na tyto zaměstnance je zaměstnavateli poskytován příspěvek podle § 78a zákona o zaměstnanosti, tj. refundace skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně pojistného v měsíční výši 75 % (maximálně však 13 600 Kč). V případě, že 75 % mzdových nákladů zaměstnavatele, které jsou uvedeným příspěvkem refundovány, je nižších než maximální částka příspěvku, má zaměstnavatel uznaný za zaměstnavatele na chráněném trhu práce nárok na refundaci dalších nákladů souvisejících se

zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Poskytnutím slevy by tak došlo k situaci, kdy by zaměstnavatel mohl nárokovat vyšší částky na dodatečné náklady.

Navrhuje se vyloučit souběžné poskytování slevy na pojistném a příspěvku v době částečné práce, a to na všechny zaměstnance, které zaměstnavatel pro uplatnění nároku na výplatu tohoto příspěvku (§ 120a zákona o zaměstnanosti) uvede v měsíčním přehledu nákladů na náhrady mezd zaměstnanců. Příspěvek v době částečné práce se poskytuje za předpokladu splnění zákonem stanovených podmínek, bez ohledu na délku úvazku zaměstnance, a to ve výši 80 % náhrady mzdy a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění vypočteného z této části náhrady mzdy, které má zaplatit zaměstnavatel jako poplatník tohoto pojistného.

K § 7a odst. 4

Za téhož zaměstnance může být sleva na pojistném poskytována pouze z jednoho zaměstnání bez ohledu na to, jestli zaměstnanec vykonává zároveň více zaměstnání, z nichž by mohl vzniknout nárok na slevu na pojistném; to platí jak v případě výkonu více takových zaměstnání u téhož zaměstnavatele, tak u více zaměstnavatelů.

K § 7a odst. 5

Podmínkou nároku na uplatnění slevy na pojistném je oznámit ČSSZ záměr uplatňovat tuto slevu. Každý zaměstnavatel je povinen zaslat tento záměr ČSSZ proto, aby bylo vyloučeno využívání uplatnění slevy za konkrétního zaměstnance více zaměstnavateli. Zaměstnavateli nemůže být poskytnuta sleva v případě, že už někdo jiný záměr uplatňovat slevu již oznámil a předpokládá se, že ji již uplatňuje. V tomto ustanovení se stanoví lhůty, ve kterých zaměstnavatel může záměr uplatňovat slevu na pojistném ČSSZ sdělovat. Vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání u různých zaměstnavatelů, stanoví se, že přednost na poskytnutí slevy na pojistném má ten zaměstnavatel, jehož oznámení záměru uplatňovat slevu na pojistném ČSSZ obdržela jako první.

K § 7b odst. 1

Zaměstnavatel odvádí za své zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ve výši 24,8 % z vyměřovacího základu. Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Od takto vypočteného pojistného si bude zaměstnavatel odečítat slevu na pojistném. Předpokládá se, že výše slevy bude pro zaměstnavatele dostatečně finančně motivující, aby byli ochotni zaměstnávat pracovníky, kteří nejsou schopni práce na plný úvazek. Sleva pojistného za kalendářní měsíc bude odečítána přímo od částky vypočteného pojistného, které je zaměstnavatel povinen za příslušný kalendářní měsíc odvést za všechny zaměstnance. Tento způsob je pro zaměstnavatele administrativně nejjednodušší a současně zajišťuje nejrychlejší způsob realizace této podpory.

K § 7b odst. 2

Pro účely stanovení slevy na pojistném se v případě více zaměstnání u téhož zaměstnavatele sleva na pojistném stanoví z vyměřovacího základu toho zaměstnání, z něhož zaměstnavatel uplatňuje slevu. Sleva na pojistném se může poskytnout pouze u jednoho zkráceného úvazku (jednoho zaměstnání) a pouze z vyměřovacího základu, který k danému zkrácenému úvazku náleží. Je-li splněna podmínka pro poskytnutí slevy na pojistném v kalendářním měsíci u více zaměstnání u téhož zaměstnavatele, může si zaměstnavatel zvolit, u kterého zaměstnání uplatní slevu.

K § 7b odst. 3

V praxi mohou nastat situace, kdy budou důvody pro poskytnutí slevy na pojistném u konkrétního zaměstnance kumulovány (např. osoba starší 55 let je zároveň osobou se zdravotním postižením). Je proto třeba výslovně stanovit zásadu, že v takovém případě náleží sleva na pojistném zaměstnavateli pouze jednou.

K § 7b odst. 4

Všechny podmínky pro slevu na pojistném musí být splněny po celý kalendářní měsíc; nebude tedy postačovat, aby podmínky byly plněny jen po část kalendářního měsíce (například zaměstnanec pracuje do 20. dne v měsíci na plný pracovní úvazek a pak přejde na zkrácený úvazek od 21. dne nebo zaměstnanec v průběhu kalendářního měsíce dovrší stanovený věk - sleva na pojistném v těchto případech nenáleží, neboť zkrácený úvazek nebo stanovený věk netrvá celý kalendářní měsíc). V případech, kdy by podmínka byla plněna jen po část kalendářního měsíce, by totiž bylo obtížné stanovit, jaká část mzdy nebo platu náleží před a po této změně.

Pokud však zaměstnanec nastoupí do zaměstnání až v průběhu kalendářního měsíce, lze slevu uplatnit, avšak stanovené podmínky musí být plněny po celou dobu trvání pracovního nebo služebního poměru v tomto měsíci (například vznikne-li zaměstnanci pracovní poměr od 15. dne v měsíci, musí být stanovené podmínky plněny od 15. dne do konce měsíce).

K § 7c odst. 1

V tomto ustanovení se upravuje technický způsob uplatnění slevy, a to formou odečtu od odváděného pojistného za příslušný kalendářní měsíc. Sleva na pojistném se bude tedy uplatňovat podáním stanoveného přehledu podle § 9 odst. 2. Princip odečtu byl přitom v oblasti pojistného v minulosti již uplatňován, srov. např. slevy na pojistném podle § 21a, které byly zavedeny zákonem č. 221/2009 Sb., nebo odečet mimořádného příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě podle § 6 zákona č. 518/2021 Sb.

K § 7c odst. 2

Sleva na pojistném se poskytuje zaměstnavateli z vyměřovacího základu zaměstnance za každý kalendářní měsíc, v němž byly podmínky pro její poskytnutí splněny. Slevu je možné uplatnit pouze ve lhůtě pro podání přehledu o výši pojistného, tj. od prvního do dvacátého dne následujícího kalendářního měsíce. Je potřeba, aby zaměstnavatel slevu na pojistném uplatnil vždy včas za aktuální kalendářní měsíc, neboť nelze předpokládat, že by v měsících před zpětným uplatněním slevy na pojistném sleva plnila účel ekonomické motivace zaměstnavatele zaměstnávat na zkrácený úvazek, pokud slevu neuplatňoval, nebo o možnosti uplatnění nevěděl a dozvěděl se o ní až se zpožděním. Zpětné uplatňování slev by bylo též administrativně komplikované. Zaměstnavatel nebude tedy moci dodatečně uplatnit nárok na slevu ani v případě, kdy např. zaměstnanec doložil skutečnosti již trvající se zpožděním (zaměstnanec pečuje o blízkou osobu již 2 měsíce a až poté doloží tuto péči), v případě chybného odvodu pojistného (z důvodu administrativní chyby, chybného vyplnění tiskopisu) nebo v případě opomenutí zaměstnavatele slevu na pojistném uplatnit, ačkoliv na ni měl prokazatelně nárok.

K § 7c odst. 3

Ustanovení řeší finanční dopady nesprávného odpočtu slevy na pojistném. Pokud zaměstnavatel provedl odpočet slevy na pojistném ve vyšší výši, než po právu měl, tak neoprávněně snížil pojistné, které měl odvést. Takovýto nedoplatek má z hlediska státního rozpočtu stejný dopad jako nedoplatek pojistného vzniklý z jakéhokoli jiného důvodu, a proto

i z tohoto nedoplatku bude podle § 20 zákona o pojistném na sociální zabezpečení plynout penále.

Možnost uplatnit slevu na pojistném je pro zaměstnavatele právem, nikoliv povinností. Je proto v jeho zájmu, aby nárok na slevu včas a řádně uplatnil. Pokud zaměstnavatel tento nárok včas nebo ve správné výši neuplatní, vychází se z toho, že nerealizoval své právo v plném rozsahu. Důvody, pro které byla sleva na pojistném odečtena v nižší částce, jsou přitom nerozhodné.

K bodu 2

Zaměstnavatel je povinen předkládat příslušné OSSZ stanovený přehled o pojistném. Pro účely uplatnění slevy na pojistném se údaje na tomto přehledu doplňují o údaje související s uplatněním slevy na pojistném, a to též pro účely průběžné kontroly správnosti uplatňování slev na pojistném. Doplněné údaje na přehledu rovněž umožní sledovat a vyhodnocovat efektivitu navrhovaného opatření. Uvedené údaje také pomohou cíleněji zaměřit kontrolní činnost u zaměstnavatelů.

K bodům 3 a 4

V § 22c je upravena povinnost plátce pojistného uchovávat účetní záznamy o údajích potřebných ke stanovení a odvod pojistného po dobu 10 let následujících po roce, kterého se týkají. Tato povinnost se bude týkat také dokladů souvisejících se slevou na pojistném, a to včetně uschovací lhůty.

K bodu 5

K § 23c odst. 1

Zaměstnavatel bude disponovat zpravidla jen údajem o věku zaměstnance a pokud jde o ostatní skutečnosti odůvodňující poskytnutí slevy na pojistném, je odkázán na sdělení a doložení zaměstnance. Zaměstnanec přitom nemá právní povinnost sdělit zaměstnavateli nebo budoucímu zaměstnavateli skutečnosti odůvodňující poskytnutí slevy na pojistném, s výjimkou povinností stanovených tímto zákonem; na druhé straně se nebude jednat o porušení právních povinností zaměstnavatele (podle § 30 odst. 2 zákoníku práce smí zaměstnavatel v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru vyžadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy), pokud zaměstnavatel učiní dotaz ohledně skutečností odůvodňujících poskytování slevy na pojistném, neboť je pro to důvod podle jiného zákona, tj. zákona č. 589/1992 Sb. Pokud zaměstnanec tyto skutečnosti nesdělí, není však nijak postihován. Pokud však jsou zaměstnancem tyto skutečnosti sděleny, má zaměstnanec povinnost tyto skutečnosti stanoveným způsobem též doložit; porušení této povinnosti však nebude přestupkem.

K § 23c odst. 2

Uvedené skutečnosti potřebné pro posouzení nároku na slevu na pojistném, které zaměstnavatel nemá ve své evidenci, je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Způsob prokazování se liší podle věcného charakteru jednotlivých důvodů pro poskytnutí slevy.

Jde-li o potvrzení Úřadu práce, že je zaměstnanec pečující osobou, toto potvrzení v současné době Úřad práce již vydává, a to pro účely zdravotního pojištění, důchodového pojištění, hmotné nouze a zaměstnanosti; nově bude Úřad práce vydávat toto potvrzení též pro

účely slevy na pojistném, srov. čl. V návrhu zákona. Podmínka, že potvrzení nesmí být starší než 1 měsíc, je dána z toho důvodu, že Úřad práce toto potvrzení nemůže vydávat na období péče do budoucna (vždy je to zpětně, že pečoval do dne, kdy bylo potvrzení vydáno).

K § 23c odst. 3

Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o tom, že oznámil ČSSZ záměr uplatňovat za něj slevu na pojistném. Po obdržení této informace je zaměstnanec povinen zaměstnavateli sdělit, zda je zaměstnán i u jiného zaměstnavatele na zkrácený úvazek. Zaměstnanec je úplně prvotním původcem informace, že již je v daném okamžiku zaměstnán na zkrácený úvazek u jiného zaměstnavatele. Dokonce právě zaměstnanec je v celém procesu v danou chvíli jediným subjektem, který tuto informaci zaměstnavateli může poskytnout okamžitě bez administrativního zatížení.

Pokud zaměstnanec obdržel od zaměstnavatele informaci o tom, že na něj bude uplatňovat slevu na pojistném, je povinen sdělovat zaměstnavateli též všechny změny rozhodných skutečností (s výjimkou věku) ve stanovené lhůtě a také tyto změny dokládat. Pokud zaměstnanec tyto povinnosti nesplní a v důsledku toho zaměstnavatel nesprávně odvedl pojistné v nižší výši, vzniká zaměstnanci povinnost podle odstavce 5 nahradit penále, které zaměstnavatel zaplatil.

K § 23c odst. 4

Z důvodu racionality a administrativní jednoduchosti zaměstnanec nedokládá ty skutečnosti, které zaměstnavatel již má k dispozici z jiného (např. daňového) důvodu.

K § 23c odst. 5

Ustanovení zakládá právní titul pro úhradu penále v případě, že dluh na pojistném vznikl v důsledku jednání zaměstnance, tj. v důsledku poskytnutí nesprávných údajů zaměstnancem (přitom není rozhodné, z jakého důvodu zaměstnanec nesprávné údaje poskytl), a v případě, že zaměstnanec neohlásil včas změnu údajů, pokud byl podle § 23d odst. 2 informován o tom, že zaměstnavatel uplatňuje slevu.

K § 23d odst. 1

Vedení evidence údajů souvisejících s uplatňováním nároku na slevu na pojistném u konkrétních zaměstnanců je nezbytné k tomu, aby mohla být správnost uplatnění této slevy v rámci kontrolní činnosti ověřena. Rodné listy dětí, resp. jejich kopie, nemusí zaměstnavatel uchovávat, nýbrž postačí vedení údaje o věku dítěte. V případě, že jeden zaměstnanec bude mít více zkrácených úvazků, bude evidence obsahovat samostatně každý úvazek zaměstnance.

K § 23d odst. 2

O některých skutečnostech zakládajících nárok zaměstnavatele na slevu na pojistném se zaměstnavatel může dozvědět bez toho, aniž by mu zaměstnanec tyto skutečnosti oznámil (např. rodič dítěte uplatňuje slevu na dani). Zaměstnanec tedy nemusí vědět, že na něj zaměstnavatel uplatňuje slevu na pojistném, a nelze mu proto uložit povinnost sdělovat zaměstnavateli změny rozhodných skutečností, aniž by byl o uplatňování slevy informován. Stanovuje se proto povinnost zaměstnavateli, aby zaměstnance o uplatňované slevě informoval včetně důvodu uplatňování slevy, přičemž splnění této povinnosti zaměstnavatele je předpokladem pro plnění povinnosti zaměstnance podle § 23c odst. 3 a odpovědnost zaměstnance podle § 23c odst. 5.

K § 23e odst. 1

S ohledem na to, že ČSSZ má průběžně umožňovat zaměstnavatelům ověřování skutečností, zda lze za zaměstnance uplatnit slevu, je nezbytné předávání informací o záměru uplatnit slevu v elektronické podobě. Jinak by nebylo reálné zabezpečit pro zaměstnavatele včasnou dostupnost informace o tom, zda již za zaměstnance neoznámil záměr uplatnit slevu jiný zaměstnavatel. Zaměstnavatelé by přitom postupovali obdobně, jako v případě elektronického podávání formuláře Oznámení o nástupu do zaměstnání.

K § 23e odst. 2

Tuto povinnost je třeba zaměstnavateli stanovit, neboť je nezbytné, aby se ČSSZ dozvěděla o skončení uplatňování slevy jedním zaměstnavatelem a informace o možnosti uplatňování slevy mohla být poskytnuta dalším zaměstnavatelům zaměstnance, kteří splňují podmínky pro nárok na slevu a oznámí záměr slevu uplatňovat.

K § 23f odst. 1

Zaměstnavatel záměr uplatňovat slevu na pojistném za zaměstnance oznamuje prostřednictvím ePortálu ČSSZ. Před odesláním elektronického oznámení si bude moci ověřit, zda na zaměstnance již neuplatnil slevu na pojistném jiný zaměstnavatel. Pokud by bylo přesto dodatečně zjištěno, že předtím uplatnil u téhož zaměstnance nárok na slevu jiný zaměstnavatel, bude zaměstnavatel uplatňující nárok na slevu jako další v pořadí informován. Z technických důvodů daných požadavky kybernetické bezpečnosti je informace o obdržení záměru v ePortálu zaevidována sice s časem skutečného doručení, ale s technologickým zpožděním (zpravidla do jednoho dne), tj. nelze zaručit, že na zaměstnance, u kterého není zaevidováno uplatnění slevy, nebyla sleva již oznámena, a to po dobu, po kterou je elektronické oznámení slevy ve stavu zpracování.

Evidenci záměrů uplatňovat slevu na pojistném je třeba vést proto, aby mohly být vyloučeny souběhy poskytování slevy na pojistném za stejného zaměstnance více zaměstnavatelům. Možnost nahlížet do ePortálu se stanoví z důvodu administrativně a technicky příznivého řešení pro zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel, který neoznámil záměr jako první, bude mít možnost průběžně ověřovat, zda je či není u zaměstnance evidován záměr uplatňovat slevu na pojistném. Náhled na data o zaměstnanci se z důvodu ochrany osobních údajů umožní zaměstnavateli teprve tehdy, až bude zaevidován pojistný vztah mezi ním a zaměstnancem (na základě podaného oznámení o nástupu do zaměstnání).

K § 23f odst. 2

ČSSZ je povinna vést evidenci zaměstnanců, za které byl oznámen záměr uplatňovat slevu na pojistném. Tuto evidenci je třeba vést z toho důvodu, aby mohly být vyloučeny souběhy poskytování slevy na pojistném za stejného zaměstnance více zaměstnavatelům.

K § 23f odst. 3

Stanoví se obsah evidence, kterou je ČSSZ povinna vést o zaměstnancích, za které je sleva na pojistném uplatňována.

K bodu 6

V případě refundace náhrady mzdy a obdobných plnění se zaměstnavateli uhrazuje též pojistné, které je zaměstnavatel jako poplatník povinen platit. Ustanovení se doplňuje v návaznosti na nový institut slevy na pojistném, aby v případě uplatněné slevy na pojistném se refundovalo pojistné s přihlédnutím ke slevě na pojistném. Pro účely této refundace se tedy

od pojistného vypočteného z refundovaného plnění v obecné sazbě 24,8 % odečte sleva na pojistném ve výši 5 % z refundovaného plnění, pokud byla sleva na pojistném zaměstnavatelem podle § 7c uplatněna.

K bodům 7 a 8

Porušení povinností uložených zaměstnavateli v § 23d bude přestupkem, za který lze uložit pokutu až do výše 50 000 Kč. Zaměstnancům se v souvislosti se slevami na pojistném pokuty ukládat nebudou (srov. § 23c odst. 5 o úhradě zaměstnancem).

K čl. II (Přechodná ustanovení)

K bodu 1

Sleva na pojistném bude poprvé náležet za kalendářní měsíc, v němž navrhovaný zákon nabude účinnosti, a to na základě přehledu podávaném zaměstnavatelem za tento měsíc.

K bodu 2

Slevu na pojistném nelze uplatnit za období před účinností zákona, i když podmínky pro slevu by byly splněny a přehled zaměstnavatel podává za účinnosti zákona (přehledy se podávají pozadu).

K části druhé (Změna zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení)

K čl. III

V návaznosti na změny v pojistném na sociální zabezpečení, kdy budou zaměstnavatelům náležet slevy na pojistném, je potřebné doplnit oprávnění orgánů sociálního zabezpečení vyžadovat potřebná sdělení též pro účely kontroly odvodu pojistného; jedná se např. o vyžadování součinnosti od Úřadu práce ohledně údajů a skutečností podle zákona o zaměstnanosti, které mají vliv na stanovení slevy na pojistném.

K části třetí (Změna zákona o zaměstnanosti)

K čl. IV

Do zákona o zaměstnanosti se doplňuje nové ustanovení o vydávání potvrzení o rekvalifikaci pro účely poskytování slevy na pojistném, a to v návaznosti na čl. I body 1 a 5 (§ 7a odst. 1 písm. e) a § 23c odst. 2 písm. d)), kde jsou upraveny podmínky nároku na slevu z titulu rekvalifikace.

K části čtvrté (Změna zákona o sociálních službách)

K čl. V

Okruh účelů, pro které krajské pobočky Úřadu práce vydávají potvrzení o době péče o osobu závislou na pomoci jiné osoby, se rozšiřuje o poskytování tohoto potvrzení též pro účely poskytování slevy na pojistném, a to v návaznosti na čl. I body 1 a 5 (§ 7a odst. 1 písm. c) a § 23c odst. 2 písm. b)).

K části páté (Účinnost)

K čl. VI

Účinnost zákona je potřebné stanovit tak, aby zákon vzhledem ke svému obsahu a účelu nabyl účinnosti co nejdříve, avšak s přihlédnutím k technickým možnostem ČSSZ, která musí přijmout potřebná opatření k realizaci zákona v praxi, zejména pokud jde o aplikační programy. Určitý čas si vyžádá též změna mzdových aplikací používaných zaměstnavateli.

V Praze dne 1. června 2022

Předseda vlády:
prof. PhDr. Petr Fiala, Ph.D., LL.M., v. r.

Místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí:
Ing. Marian Jurečka, v. r.