

O B S A H:

1/ PROBLEMATIKA POSKYTOVÁNÍ ODMĚN ČLENŮM STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ

2/ PROBLEMATIKA MATEŘSKÉ DOVOLENÉ, RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ, DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU A POBÍRÁNÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

3/ JAKÝ SJEDNAT PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH PŘI ZÁSTUPU ZA MATEŘSKOU NEBO RODIČOVSKOU DOVOLENOU

4/ JAK SE POSUZUJE MAXIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PŘI SLOUČENÍ FIREM?

5/ NOVELA NOVÉHO ZÁKONA O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ A POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY ZA DOBU PRVNÍCH 14 KAL. DNŮ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

6/ V JAKÉM JAZYCE SE MUSÍ PŘEDKLÁDAT PODKLADY PRO ZPRACOVÁNÍ MEZD

7/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z NEMOCENSKÝCH DÁVEK PO 1. 1. 2007

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Přílohy: Pozvánky na semináře

Praha 1. srpna 2008

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle se věnujeme aktuálním problémům v oblasti odměňování zaměstnanců. Kromě toho zde najdete první informaci k novému zákonu o nemocenském pojištění, který by měl začít platit od 1. 1. 2009 a s jeho platností se zaktivují některé dosud nepoužívané paragrafy zákoníku práce (např. §§ 192 až 194). K této aktivaci proběhnou také semináře v měsíci září a říjnu, jejichž nabídka je v příloze tohoto čísla.

CO BUDE NOVÉHO V PRÁCI MZDOVÝCH ÚČETNÍCH OD.....

- 1. 1. 2009 bude zaměstnavatel hradit náhradu mzdy za dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti (viz bod 5 dnešního čísla)
- Od obdržení tohoto čísla uzavírat pracovní poměry na zástup mateřské resp. rodičovské dovolené dle bodu 3 tohoto čísla

1/ PROBLEMATIKA POSKYTOVÁNÍ ODMĚN ČLENŮM STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ

V minulém čísle jsme v dotazu 34/08 odpovídali na problematiku výplaty tantiém členům statutárních orgánů a odvodů daně a pojistného na SZ a VZP z nich. Někteří z Vás se pozastavili nad odvodem pojistného na SZ z těchto tantiém v případě, že členství ve statutárním orgánu vyplývá ze stanov společnosti, někteří nevědí, jaký je rozdíl mezi odměnou člena statutárního orgánu a tantiémou apod. Z tohoto důvodu jsme se rozhodli vydat ucelený výklad k poskytování odměn členům statutárních orgánů a odvodům daně a pojistného z nich.

KDO MŮŽE BÝT ČLEMEM STATUTÁRNÍHO ORGÁNU?

Jedná se o kolektivní orgán obchodních společností, ustanovený podle obchodního zákoníku, zakládací listiny nebo smlouvy a patří sem zejména představenstvo nebo dozorčí rada. V jednotlivých společnostech se bude jednat o člena statutárního orgánu v těchto případech:

- členové představenstva a dozorčí rady akciové společnosti
- členové dozorčí rady společnosti s ručením omezeným, pokud byla zřízena
- členové představenstva a kontrolní komise družstva, popř. dalšího kolektivního orgánu družstva zřízeného podle jeho stanov
- členové dozorčí rady státního podniku
- členové výboru společenství vlastníků bytových jednotek.

PRÁVNÍ POSTAVENÍ ČLENŮ STATUTÁRNÍHO ORGÁNU?

Jejich vztah ke společnosti by měl být upraven podle obchodního zákoníku a měl by se přiměřeně řídit ustanoveními o mandátní smlouvě (§ 66 odst. 2 a § 566 a následující obchodního zákoníku). V žádném případě nemůže být na výkon funkce člena statutárního orgánu sjednán pracovněprávní vztah podle zákoníku práce. Toto ovšem nebrání tomu, že s členem statutárního orgánu může být sjednán pracovněprávní vztah na jinou funkci. Např. člen dozorčí rady v a. s. je zároveň ekonomický ředitel této a. s.

JAKÝ JE ROZDÍL MEZI ODMĚNOU ČLENŮM STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ A TANTIÉMOU?

Odměna člena statutárního orgánu se vyplácí zpravidla jednou měsíčně bez ohledu na dosažené výsledky společnosti (někdy se její výše odvíjí od účasti na zasedáních). Tantiéma se členům statutárního orgánu vyplácí až po skončení hospodářského roku a její výše je vázána na dosažený zisk společnosti. Co se týká odvodů daně a pojistného na SZ a VZP je u odměn členů statutárních orgánů i u tantiém stejný režim, tj. odvádí se daň z příjmů a odvádí se pojistné na VZP. Pojistné na SZ se odvádí jen v případě, že členství ve statutárním orgánu vyplývá ze stanov společnosti (viz níže).

PROČ SE Z ODMĚN ČLENŮ STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ ODVÁDÍ POJISTNÉ NA VZP?

Odvod pojistného na VZP je od 1. 1. 2008 vázán na to, že se jedná o příjmy ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů a jsou zúčtovány v souvislosti se zaměstnáním. Zaměstnancem jsou osoby, kterým plynou příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků s výjimkou dohody o provedení práce, příjmů žáků a studentů za praktický výcvik apod.

Jelikož odměny členů statutárních orgánů jsou příjmy ze závislé činnosti (§ 6 odst. 1 písm. c), je třeba z nich odvádět pojistné na VZP.

Odměny členům statutárních orgánů, které se vyplácí občanům s trvalým pobytem mimo území ČR (daňový nerezident), podléhají rovněž odvodu pojistného na VZP. Zaměstnavatel by je měl přihlásit na zdravotní pojišťovně jako zaměstnance a odvádět za ně pojistné. Pokud by se jednalo o občana EU, který by předložil formulář E-101, měl by český zaměstnavatel kontaktovat instituci provádějící zdravotní pojištění ve státě EU, z kterého cizinec přišel. U této instituce se český zaměstnavatel přihlásí jako plátcе pojistného a bude jej odvádět podle legislativy tohoto státu, v jeho měně a na účet této instituce.

KDY SE MUSÍ Z ODMĚN ČLENŮ STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ NEBO TANTIÉM ODVÉST POJISTNÉ NA SZ?

Z odměn členů statutárních orgánů se pojistné na SZ neodvádí, protože se nejedná o zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Výjimky jsou pouze v případě povinného členství ve statutárním orgánu a u členů družstev, kde je odměna předem stanovena.

S první situací se můžeme setkat např. v akciové společnosti, která má ve stanovách uvedeno, že členem představenstva je vždy ředitel akciové společnosti. Jelikož jeho členství v představenstvu je povinné, považují se odměny jemu vyplácené za příjmy, které mu plynou v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění a tudíž se z nich musí odvádět i pojistné na sociální zabezpečení (§ 5 odst. 1 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ).

Pokud by akciová společnost neměla ve stanovách uvedeno povinné členství ředitele a on by byl do představenstva řádně zvolen valnou hromadou akcionářů, pojistné na sociální zabezpečení by se z odměn jemu vyplácených neodvádělo.

Obdobně je třeba odvést pojistné na SZ u odměn členů statutárních orgánů v družstvech, pokud je odměna za výkon této funkce předem určena (§ 29 vyhl. 165/79 Sb. o nemocenském pojištění některých pracovníků...). Tzn., že pokud je u členů představenstva v družstvu určena na začátku roku odměna za výkon funkce v představenstvu ve výši 5000 Kč měsíčně, je třeba z této odměny odvádět pojistné na SZ.

PROČ SE ODVÁDÍ POJISTNÉ NA SZ A VZP Z ODMĚN JEDNATELŮ, KTERÍ JSOU ROVNĚŽ STATUTÁRNÍM ORGÁNEM?

Jednatel není členem statutárního orgánu, ale je přímo statutární orgán ve společnosti s ručením omezeným. Povinnost odvádět pojistné na sociální zabezpečení vyplývá u něho z § 33 vyhl. 165/79 Sb. o nemocenském pojištění některých pracovníků. Zdravotní pojištění se rovněž z těchto odměn odvádí, protože se jedná o zdanitelný příjem ze závislé činnosti.

2/ PROBLEMATIKA MATEŘSKÉ DOVOLENÉ, RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ, DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU A POBÍRÁNÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

V současné době jsme zjistili, že u některých našich klientů dochází k nepochopení některých pojmů v oblasti poskytnutí mateřské resp. rodičovské dovolené a pobírání rodičovského příspěvku. Nejprve si vymezíme pojmy, s kterými budeme nadále pracovat.

MATEŘSKÁ DOVOLENÁ (§ 195 ZP)

Poskytuje se v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, a to v délce 28 týdnů. V případě porodu 2 nebo více dětí přísluší mateřská dovolená v délce 37 týdnů. Při mateřské dovolené se poskytuje peněžitá pomoc v mateřství, pokud na ni má zaměstnankyně nárok a tato doba se považuje jako výkon práce pro účely vzniku nároku na dovolenou.

Při pobírání peněžité pomoci v mateřství nemůže zaměstnankyně mít příjem ze zaměstnání, z kterého je jí peněžitá pomoc poskytována. Např. zdravotní sestra z nemocnice nebude mít nárok na peněžitou pomoc v případě, že začne pracovat v nemocnici v období 28 týdnů (37 týdnů) jejího pobírání jako zdravotní sestra. Pokud by však v tomto období pracovala v nemocnici na základě dohody o pracovní činnosti jako uklízečka, nárok na peněžitou pomoc by měla i nadále, protože jí příjem plyne z jiného druhu zaměstnání.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ (§ 196 ZP)

Poskytuje se k prohloubení péče o dítě a zaměstnavatel je povinen ji poskytnout v rozsahu o jaký zaměstnankyně (může i zaměstnanec) požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Rodičovská dovolená se poskytne matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte.

Doba rodičovské dovolené se u ženy nepovažuje jako výkon práce pro účely vzniku nároku na dovolenou (je poskytována až po skončení mateřské dovolené). Doba rodičovské dovolené u muže (je poskytována od narození dítěte) se do doby, po kterou žena pobírá peněžitou pomoc v mateřství, považuje jako výkon práce pro účely nároku na dovolenou a až po tomto datu se nepovažuje jako výkon práce.

Žena (muž) je na rodičovské dovolené u svého zaměstnavatele i v případě, že bude vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele. V případě, že bude vykonávat práci pro svého kmenového zaměstnavatele v činnosti, z které odešla na rodičovskou dovolenou, musí rodičovskou dovolenou ukončit..., a to i v případě, že by pracovala na zkrácený pracovní úvazek.

ČERPÁNÍ DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU PO SKONČENÍ PENĚŽITÉ POMOCI V MATEŘSTVÍ

V případě, že zaměstnankyni skončí nárok na peněžitou pomoc v mateřství, může požádat zaměstnavatele o poskytnutí dovolené na zotavenou a ten je povinen jí vyhovět (§ 217 odst. 5 ZP). Stejně může požádat zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (i zde musí zaměstnavatel jeho žádosti vyhovět). Takto vyčerpanou dovolenou před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit (§ 223 odst. 1 ZP).

Pokud si zaměstnankyně nepožádá o čerpání dovolené na zotavenou ihned po skončení mateřské dovolené nebo ji její čerpání zaměstnavatel neurčí, určí se její čerpání po skončení rodičovské dovolené. Zde se ale dovolená na zotavenou krátí o dobu čerpání rodičovské dovolené (pochopitelně v případě, že krácení přichází v úvahu, tj. neodpracování alespoň 100 dnů atd.).

POBÍRÁNÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU PŘI ČERPÁNÍ DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU A PŘI RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

To, že zaměstnanec čerpá dovolenou na zotavenou, nebrání v pobírání rodičovského příspěvku. Tzn., že si zaměstnankyně může ihned po skončení pobírání peněžitě pomoci v mateřství požádat o rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek by v měsíci, kdy po část měsíce náležela peněžitá pomoc v mateřství, náležel jen je-li vyšší než peněžitá pomoc v mateřství, a to ve výši rozdílu mezi rodičovským příspěvkem a výší peněžitě pomoci v mateřství (§ 30b odst. 4 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře). Např. výše peněžitě pomoci za měsíc červenec činí 4562 Kč a zaměstnankyně se nerozhodla pro pobírání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře. V tomto případě obdrží rodičovský příspěvek ve výši 3038 Kč (7600-4562). Obdobně by se postupovalo i v případě, že výše poskytované peněžitě pomoci v mateřství by byla nižší v době jejího poskytování po narození dítěte.

JAK BY MĚLA POSTUPOVAT ZAMĚSTNANKYNĚ (ZAMĚSTNANEC) PO SKONČENÍ POBÍRÁNÍ PENĚŽITÉ POMOCI V MATEŘSTVÍ

Po skončení pobírání peněžitě pomoci v mateřství by měla zaměstnankyně požádat zaměstnavatele o čerpání dovolené na zotavenou. Po jejím vyčerpaní by měla požádat zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené (maximálně do 3 let věku dítěte). Zaměstnavatel je povinen v obou případech její žádosti vyhovět.

POZOR: v případě, že zaměstnankyně nastoupí v době čerpání rodičovské dovolené zpět do zaměstnání k témuž zaměstnavateli, rodičovská dovolená u ní končí! Pokud by nastoupila k jinému zaměstnavateli nebo k témuž na jinou funkci, byla by pořád na rodičovské dovolené.

3/ JAKÝ SJEDNAT PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH PŘI ZÁSTUPU ZA MATEŘSKOU NEBO RODIČOVSKOU DOVOLENOU

V případě, že odchází zaměstnankyně na mateřskou a poté na rodičovskou dovolenou, je třeba věnovat **pozornost sjednání pracovněprávního vztahu** se zaměstnancem, který ji bude zastupovat, aby se předešlo případným sporům do budoucna.

Jako nejjednodušší se nabízí sjednání pracovního poměru na dobu určitou, a to „**po dobu mateřské a rodičovské dovolené zaměstnankyně na pozici např. mzdové účetní**“. Podle našeho názoru je vhodnější uzavřít dobu určitou na konkrétní funkci, než jako zástup za konkrétní osobu. Výhoda je v tom, že na mateřskou dovolenou může nastoupit i zaměstnankyně, která zastupuje a bude potřeba přijmout další zaměstnankyni a je otázka, za koho by zastupovala. Takto zastupuje za funkci.

Definice mateřské a rodičovské dovolené je uvedena v předchozím bodu tohoto čísla. Maximálně může být žena doma na rodičovské dovolené do 3 let věku narozeného dítěte. Uzavření pracovního poměru na dobu určitou delší než 2 roky je v tomto případě možné podle § 39 odst. 3 písm. b) ZP.

V praxi se ale setkáváme s tím, že někteří **zaměstnavatelé zaměňují pojem mateřská a rodičovská dovolená**, což vede ke sporům se zaměstnankyní, která zastupovala. *Např. pokud někdo uzavřel se zaměstnankyní pracovní poměr po dobu mateřské dovolené paní XY a myslel tím, že bude zastupovat až do 3 let věku dítěte, má problém. Této zaměstnankyni se po 28 týdnech (při narození 2 a více dětí po 37 týdnech), tj. po mateřské dovolené, změní pracovní poměr na dobu neurčitou a až se bude zastupovaná zaměstnankyně ve třech letech věku dítěte vracet do zaměstnání, máme na stejné funkci 2 zaměstnankyně s pracovním poměrem na dobu neurčitou...* CO Z TOHO VYPLÝVÁ?

Při uzavírání pracovněprávního vztahu se zastupující zaměstnankyní je třeba věnovat pozornost přesnému vymezení trvání doby určité.

Další problém, který se v případě zastupování mateřské resp. rodičovské dovolené objevuje, je **nástup na mateřskou a poté případnou rodičovskou dovolenou zaměstnankyní, která zastupuje**. I zde je třeba si ohlídat správné skončení jejího pracovního poměru. *Např. zaměstnankyně A odešla na MD a poté na RD a o rodičovskou dovolenou požádala do 3 let věku dítěte. Dítě se narodilo v srpnu 2005. Na její místo byla přijata zaměstnankyně B, s kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou po dobu mateřské a rodičovské dovolené paní A. Paní B odešla v květnu 2008 rovněž na mateřskou dovolenou a pobírá peněžitou pomoc v mateřství. V současné době vykonává práci paní C. Paní A se chce v srpnu 2008 vrátit do zaměstnání, jak a kdy správně ukončit pracovní poměr s paní B a C? Pro paní B skončí pracovní poměr dnem předcházejícím nástupu paní A do zaměstnání a u paní C bude rozhodující, jak měla pracovní poměr sjednán. Pochopitelně, že paní B bude i nadále vyplácena peněžitá pomoc v mateřství.*

ZÁVĚR:

I zde platí, že je třeba věnovat pozornost přesnému vymezení doby určité, na kterou se zástup sjednává, protože jinak můžeme mít na jedno pracovní místo několik zaměstnankyň a ještě k tomu všechny na mateřských nebo rodičovských dovolených...

4/ JAK SE POSUZUJE MAXIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PŘI SLOUČENÍ FIREM?

V souvislosti se zavedením maximálního vyměřovacího základu se objevil nový problém vztahující se k jeho dodržování v případě, že došlo ke sloučení firem, tzn. k přechodu práv a povinností (§ 338 ZP). Podle § 15a odst. 2 písm. a) zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ se pojistné neplatí v případě, že je zaměstnanec zaměstnán

pouze u jednoho zaměstnavatele a úhrn vyměřovacích základů přesáhl maximální vyměřovací základ.

Zde mohou nastat tyto situace:

- pokud zaměstnanec pracoval u firmy A, která se k 30. 6. 2008 sloučila s firmou B a na tuto firmu přešla veškerá práva a povinnosti firmy A, jedná se pro účely dodržení maximálního vyměřovacího základu o stále téhož zaměstnavatele a při dosažení maximálního vyměřovacího základu (1034880 Kč) se odvod obojího pojistného zastaví.
- pokud zaměstnanec pracoval u firmy A a zároveň byl do 30. 6. členem představenstva u firmy B, započtou se mu po sloučení těchto firem pouze příjmy z firmy A, protože příjmy od firmy B, které mu plynuly do 30. 6. nebyly od téhož zaměstnavatele.

Stejně by se postupovalo v případě odvodu pojistného na VZP (§ 3 odst. 16 zákona 592/92 Sb.).

5/ NOVELA NOVÉHO ZÁKONA O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ A POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY ZA DOBU PRVNÍCH 14 KAL. DNŮ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

V současné době je u Prezidenta republiky k podpisu schválená novela zákona 187/2006 Sb., která by měla začít platit od 1. 1. 2009. Tím, že začne platit tento zákon, zaktivují se §§ 192 až 194 zákoníku práce a zaměstnavatel začne vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy za dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti. Jaké jsou zásadní parametry pro výplatu této náhrady?

A/ zaměstnavateli se v roce 2009 snižuje odvod pojistného na nemocenské pojištění, které hradí za své zaměstnance o 1% (z 3,3% na 2,3%)

B/ zaměstnavatel bude hradit náhradu mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti

C/ náhrada se bude poskytovat pouze za pracovní dny a za svátky, za které mu jinak náleží náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí

D/ náhrada mzdy bude ve výši 60% průměrného výdělku a bude náležet až od 4. pracovního dne pracovní neschopnosti

E/ pro účely stanovení náhrady mzdy se průměrný výdělek upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro nemocenské (tj. do první redukční hranice se započte 90%, mezi první a druhou 60% a mezi druhou a třetí redukční hranicí 30%) s tím, že se redukční hranice pro výpočet nemocenského nejprve vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru

F/ redukční hranice pro výpočet nemocenského budou známy nejpozději do 30. 9. 2008 (spíše však později než dříve...)

G/ o polovinu vyplacené náhrady mzdy svým zaměstnancům si zaměstnavatel v roce 2009 sníží měsíční odvod pojistného na SZ za své zaměstnance

H/ konkrétní propočty výhodnosti či nevýhodnosti nového způsobu poskytování náhrady mzdy za dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, příklady výpočtů dopadu této změny na zaměstnavatele a výklad k dalším dopadům poskytování náhrady mzdy na zaměstnance a zaměstnavatele obdržíte v materiálech na seminářích, které pořádá naše firma v měsíci září a říjnu. Nabídka těchto seminářů je v příloze tohoto čísla.

6/ V JAKÉM JAZYCE SE MUSÍ PŘEDKLÁDAT PODKLADY PRO ZPRACOVÁNÍ MEZD

I přesto, že ČR vstoupila do EU, je třeba většinu podkladů, potvrzení apod. předkládat v českém jazyce. Z kterých předpisů toto vyplývá:

DAŇ Z PŘÍJMŮ

V **§ 3 zákona 337/92 Sb.** o správě daní a poplatků se říká, že před správcem daně se jedná v jazyce českém nebo slovenském. Veškerá písemná podání se předkládají v češtině nebo slovenštině a listinné důkazy musí být opatřeny **úředním překladem** do jednoho z těchto jazyků. Listinným důkazem jsou i některé doklady pro uplatnění nezdáněných částek ze základu daně a daňového zvýhodnění na dítě, které musí předložit zaměstnavatel kontrole z FÚ.

Toto se bude týkat především

- potvrzení o studiu vystavené zahraniční školou, jejíž studium je podle rozhodnutí Ministerstva školství postaveno na roveň studia v ČR
- potvrzení o zaplaceném pojistném na soukromé životní pojištění, vystavené pojišťovnou z jiného státu EU na uplatnění nezdánitelné částky podle § 15 odst. 6
- rodné listy dětí občanů z jiných států, kteří jsou rezidenty v ČR a můžou si uplatnit daňové zvýhodnění na děti
- potvrzení o zaplacených úrocích z hypotečního úvěru poskytnutého zahraniční bankou (zde by bylo potřeba si nechat úředně přeložit i smlouvu o úvěru uzavřenou se zahraniční bankou).

POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Podle **§ 123d zákona 582/91 Sb.** o organizaci a provádění sociálního zabezpečení se veškerá písemná podání orgánům sociálního zabezpečení předkládají v češtině. Listinné doklady v jiných jazycích musí být opatřeny úředním překladem, pokud orgán SZ v odůvodněných případech od tohoto překladu neupustí. Podle článku 21 smlouvy o sociálním zabezpečení mezi ČR a Slovenskem si oba smluvní státy uznávají doklady vydané druhým smluvním státem, tzn., že tyto doklady ve slovenštině nemusí být opatřeny úředním překladem. Které doklady by měly být přeloženy do češtiny:

- např. formulář E101 prokazující příslušnost k právním předpisům státu vyslání
- nebo doklad o pracovní neschopnosti vystavený v zahraničí cizinci z EU, který zde pracuje .

ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

Podle **§ 91 odst. 3 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti** musí cizinec při žádosti o vydání povolení k zaměstnání předložit originální doklad a úředně přeložený překlad do českého jazyka, a to

- doklad osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání
- lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince.

Co se týče dalších zákonů (zákony o zdravotní pojištění, zákoník práce apod.) problematiku jazyka, ve kterém mají být dokumenty předkládány, neřeší.

7/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z NEMOCENSKÝCH DÁVEK PO 1. 1. 2007

Nový zákoník práce platný od 1. 1. 2007 uvádí v § 145 odst. 1, že srážkami z příjmů jsou srážky ze mzdy nebo platu a jiných příjmů. Za jiné příjmy se podle odst. 2 považují

- odměna z dohody
- náhrada mzdy nebo platu
- odměna za pracovní pohotovost
- odstupné
- peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy.

Mezi jinými příjmy se tak neobjevují dávky nemocenského pojištění (nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství a OČR). Je to z toho důvodu, že od 1. 1. 2007 měl platit zákon 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění a zaměstnavatelé již neměli nemocenské dávky vyplácet a místo toho měli poskytovat náhradu mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti (ta je mezi jinými příjmy pro účely srážek ze mzdy uvedena). Účinnost nového zákona o nemocenském pojištění však již byla dvakrát odložena, takže jak postupovat při provádění srážek ze mzdy nyní...

Tento nedostatek zákona se dotkne především srážek ze mzdy prováděných na základě dohody o srážkách ze mzdy (§ 327 ZP) nebo k uspokojení závazků zaměstnance (to jsou dohody o srážkách ze mzdy, které zaměstnavatel sráží podle § 146 písm. b) ZP). **Výkonu rozhodnutí** nařízeného soudem, soudním exekutorem, správcem daně apod. **se tento nedostatek nedotkne**, protože ty jsou prováděny podle občanského soudního řádu, kde jsou i nadále mezi ostatními příjmy, z kterých se srážky provádí, dávky nemocenského pojištění.

JAK ALE SPRÁVNĚ POSTUPOVAT U DOHOD O SRÁŽKÁCH ZE MZDY?

Podle našeho názoru by se měly srážky ze mzdy provádět i nadále z dávek nemocenského pojištění, protože podle § 148 odst. 2 ZP „je srážky ze mzdy možné provést jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu“. V § 299 odst. 1 OSŘ se říká, že jinými příjmy je i nemocenské, ošetřovné nebo podpora při ošetřování člena rodiny, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a peněžitá pomoc v mateřství. Odkazy uvedené v OSŘ se sice týkají již nového zákona o nemocenském pojištění, ale názvy dávek NP se shodují.

Tento problém by měl skončit dnem 1. 1. 2009, kdy by měl začít platit nový zákon o nemocenském pojištění a zaměstnavatel začne poskytovat náhradu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, z které již bude moci srážky provádět (je uvedena v § 145 odst. 2 ZP).

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

36/08 Zaměstnanec byl v pracovním poměru od 2. 6. do 26. 6. 2008. Jaké je rozhodné období pro výpočet nemocenského, když jeho pracovní neschopnost vznikla od 30. 6. 2008 (tj. v ochranné lhůtě) a trvala do 11. 7. 2008?

Podle § 18 odst. 4 zákona 54/56 Sb. o nemocenském pojištění zaměstnanců je v tomto případě rozhodným obdobím období od vstupu do zaměstnání do konce tohoto kalendářního měsíce. Do počtu kalendářních dnů se ale nezahrnují podle § 18 odst. 1 zákona 54/56 Sb. o nemocenském pojištění kalendářní dny po skončení

zaměstnání. Z toho vyplývá, že vyměřovací základ zaměstnance se bude dělit 25 kalendářními dny (tj. od 2. 6 do 26. 6.).

37/08 Jak stanovit průměrný výdělek pro dovolenou u zaměstnance, který byl v květnu odvolán z funkce? Od 19. 5. do 30. 6. byl v pracovní neschopnosti a na měsíc červenec mu bylo nařízeno čerpání řádné dovolené. Po jejím vyčerpání s ním chceme sepsat dohodu o změně pracovní smlouvy (na méně placenou funkci) nebo dostane výpověď. Lze použít průměrný výdělek z předchozího čtvrtletí nebo je nutné jej stanovit odlišně?

Podle § 353 odst. 1 ZP se průměrný výdělek zjistí z hrubé mzdy zúčtované k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Rozhodným obdobím je vždy předchozí kalendářní čtvrtletí (§ 354 odst. 1 ZP). To, že zaměstnanci bude v případě přijetí méně placené funkce vyplácena nižší mzda, nemá na zjištění průměrného výdělku žádný vliv. Zde je z jeho pohledu naopak výhodné si ji vyčerpat co nejvíce...

38/08 Pracoval u nás na brigádě student od 3. 6. 2008 do 30. 7. 2008 a odpracoval celkem 42 dnů. Má nárok na dovolenou za odpracované dny, tj. na dvě dvanáctiny, když nemá odpracovaný ani jeden ucelený kalendářní měsíc?

*Jelikož tomuto zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok, náleží mu dovolená za odpracované dny podle § 214 v délce dvou dvanáctin. Pokud si ji nestihl do skončení pracovního poměru vyčerpat, je třeba mu ji proplatit. V souvislosti s nárokem na dovolenou za kalendářní rok bychom chtěli upozornit na jeden **paradox**: kdyby tento student u Vás pracoval od 3. 6. do 28. 8. 2008, měl by nárok pouze na jednu dvanáctinu dovolené. Jelikož odpracoval více než 60 dnů, tak mu vznikl nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok, ale on měl pouze v jednom kalendářním měsíci (červenec) nepřetržité trvání pracovního poměru (§ 212 odst. 2 ZP). Kdy už se zákonodárci probudí a nechají to na slušných zaměstnavatelích...*

39/08 Chceme poskytovat zaměstnancům ze zisku po zdanění nepeněžní plnění ve formě možnosti využívat sportovních, kulturních či relaxačních zařízení. Je v zákonu o daních z příjmů stanovena nějaká hranice pro daňové osvobození těchto plnění?

Pokud jsou tato plnění poskytována zaměstnanci v nepeněžní formě a zaměstnavatelem jsou hrazena ze zdaněných peněz, není výše těchto plnění nijak omezena. Podle § 6 odst. 9 písm. d) je daňové osvobození limitováno pouze u příspěvku na rekreaci, a to částkou 20000 Kč. V DIS č. 5/08 najdete stanovisko MF k daňovému osvobození těchto plnění poskytovaných formou UNIŠEKU, FLEXIPASS apod.

40/08 Se zaměstnancem byl ukončen pracovní poměr ve zkušební době k 4. 7. 2008. Tento zaměstnanec donesl potvrzení o pracovní neschopnosti od 8. 7. 2008. Platí i v tomto případě ochranná lhůta?

Podle § 42 odst. 2 zákona 54/56 Sb. o nemocenském pojištění činí ochranná lhůta 7 dnů od skončení zaměstnání. Jestliže byl zaměstnanec naposledy zaměstnán po

kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik dnů, kolik dnů byl naposledy zaměstnán. V případě, že Váš zaměstnanec odpracoval např. pouze 2 dny a byl s ním ukončen pracovní poměr ve zkušební době, nárok na nemocenské nemá, protože zkušební doba u něho skončila 6. 7. 2008. Pokud byl zaměstnán 4 a více dnů, nárok na poskytování nemocenského by u něho vznikl.

41/08 Zaměstnáváme studenta na dohodu o pracovní činnosti po celý rok 2008. V měsíci červnu nám oznámil, že ukončil studium na střední škole a od září chce začít pracovat. Dohodu si ale chce ponechat do konce roku s tím, že by si chodil o víkendech přivydělávat. Jak to bude u něho v měsíci červenci a srpnu s odpočtem na studium a s placením zdravotního pojištění?

V tomto případě se již nebude jednat o soustavnou přípravu na budoucí povolání, protože student bude po celý měsíc červenec a srpen v zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění (§ 13 odst. 3 písm. a) zákona 117/95 Sb. o SSP). Odpočet na studium mu v červenci a srpnu nebude náležet a zdravotní pojištění je třeba u něho v těchto měsících odvádět minimálně z minimální mzdy, tj. v částce 1080 Kč.

42/08 Manželce našeho zaměstnance nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, protože firma kde pracovala zanikla k 31. 10. 2007. Nyní si tento zaměstnanec přinesl tiskopis „potvrzení o nároku na dávky ovlivňující nárok a výši rodičovského příspěvku“ a chce jej od nás vyplnit. Může o rodičovský příspěvek požádat muž, když je s dítětem doma jeho žena?

Tento postup vašemu zaměstnanci poradili na Úřadu práce, protože jeho žena tím, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství by neměla možnost volby délky doby pobírání rodičovského příspěvku. Tím, že si požádá manžel (předpokládáme, že má odpojištěno 270 kalendářních dnů), budou si moci požádat o pobírání rodičovského příspěvku ve zvýšené nebo základní výměře. Pro zvýšenou výměru by musel mít Váš zaměstnanec nárok na peněžitou pomoc ve výši 380 Kč za kalendářní den. Denní vyměřovací základ se u něho zjišťuje ke dni narození dítěte.

43/08 Zaměstnankyně požádala svého zaměstnavatele o čerpání rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte. Zároveň požádala pracoviště státní sociální podpory o zrychlené čerpání rodičovského příspěvku (příjem na to měla). Je tento postup v souladu s platnými zákony?

Zaměstnankyně může podle § 196 požádat o rodičovskou dovolenou nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne 3 let věku a zaměstnavatel je povinen jí vyhovět. Jestliže splňuje podmínky pro přiznání zrychleného čerpání rodičovského příspěvku (do 2 let věku dítěte), může o něj požádat. Takže k porušení žádného zákona nedochází. Zde asi manželé plánují další dítě do 2 let, takže si požádali o zrychlené čerpání RP. Pokud by jim to nevyšlo, bude zaměstnankyně mezi 2 a 3 rokem věku dítěte bez prostředků.

44/08 Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 9. 6. 2008 a v pracovní smlouvě má sjednanou zkušební dobu 3 měsíce. Jelikož s ním nejsme spokojeni, chceme s ním ukončit pracovní poměr ve zkušební době. Zaměstnanec ale onemocněl a my nevíme, zda můžeme dát výpověď v době nemoci, když to § 66

odst. 1 věta druhá neumožňuje v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti?

Podle § 393a ZP se ustanovení § 66 odst. 1 věta druhá použije poprvé ode dne, kdy nabývá účinnosti zákon 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Tento zákon by měl začít platit od 1. 1. 2009, takže od tohoto data nebude možné dát zaměstnanci výpověď v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti.

45/08 Syn naší pracovnice bude studovat na vysoké vojenské škole (dostal povolávací rozkaz k nástupu na tuto vojenskou VŠ) a bude mít svůj vlastní plat po dobu studia. Má jeho matka nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě?

Podle § 12 odst. 1 písm. a) se za soustavnou přípravu na budoucí povolání považuje studium na vysoké škole, s výjimkou studia za trvání služebního poměru. Tím, že pobírá od Armády plat, musí mít sjednán i služební poměr a nárok na daňové zvýhodnění na něho zanikl.

46/08 Patří do potvrzení o zaměstnání - zápočtového listu, do uváděných dob předchozích pracovních neschopností také doby ošetřování člena rodiny?

Předně je třeba upozornit na to, že údaj o dobách pracovních neschopností nemusí být uváděn na zápočtovém listu (§ 313 ZP tento údaj nevyžaduje). Pokud jste se rozhodli tento údaj dávat na zápočtový list, je třeba aby jste na něm měli formulaci, že zaměstnanec souhlasí s uvedením těchto údajů na zápočtovém listu. Povinnost uvádět skutečnosti rozhodné pro nárok na dávky NP, jejich poskytování a výplatu, vyplývá z § 29 zákona 582/91 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Potvrzení předchozích dob pracovních neschopností má vliv na podpůrčí dobu (§ 15 odst. 3 až 5 zákona 54/56 Sb. o NP) a doby ošetřování člena rodiny se do něho neuvádí.

Závěrečný pozdrav od pana MURPHYHO se týká „božích mlýnů“:

**VŠECHNO SE JEDNOU ČLOVĚKU VRÁTÍ
– JEN DROBNÉ Z AUTOMATU NIKDY.**
