

O B S A H:

- 1/ JEŠTĚ K ODVODU POJISTNÉHO NA VŠEOBECNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ Z DOHOD O PRACOVNÍ ČINNOSTI**
- 2/ ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU A JEHO PŘIHLAŠOVÁNÍ NA OSSZ**
- 3/ ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PŘECHODU NA LETNÍ ČAS**
- 4/ ZRUŠENÍ ZÁKLADNÍ STUPNICE PLATOVÝCH TARIFŮ**
- 5/ DALŠÍ AKTUÁLNÍ INFORMACE K POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY**
- 6/ ZJIŠŤOVÁNÍ PRAVDĚPODOBNÉHO VÝDĚLKU**
- 7/ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ A AUTORSKÉ HONORÁŘE**
- 8/ PŘEHLED VYLOUČENÝCH DNŮ PRO ÚČELY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ, KTERÉ OVLIVŇUJÍ VÝŠI DENNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POSKYTOVÁNÍ DÁVEK NP**
- 9/ PŘIPRAVOVANÁ OPATŘENÍ MPSV KE ZMÍRNĚNÍ EKONOMICKÉ KRIZE**
- 10/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**Přílohy: Přehled vyloučených dnů pro účely NP
Pozvánky na semináře**

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme opět aktuální problematice žhavých témat – tj. novému zákonu o nemocenském pojištění zaměstnanců, poskytování náhrady mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů pracovní neschopnosti a nově i připravovaným úlevám v souvislosti s ekonomickou krizí. K aktuálním tématům pořádáme v měsících dubnu a květnu semináře, jejichž nabídka je v příloze tohoto čísla.

1/ JEŠTĚ K ODVODU POJISTNÉHO NA VŠEOBECNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ Z DOHOD O PRACOVNÍ ČINNOSTI

V minulém čísle jsme se věnovali problematice odvodu pojistného na SZ a VZP ze zaměstnání malého rozsahu a z dohod o pracovní činnosti. Od vydání tohoto čísla jsme odpovídali spoustu dotazů, zejména k odvodu zdravotního pojištění ze zaměstnání, které není zaměstnáním malého rozsahu pro účely odvodu pojistného na SZ a odměna nedosáhne 2000 Kč. Většina z Vás se domnívá, že pokud se nejedná o zaměstnání malého rozsahu, musí se odvádět z příjmu do 2000 Kč nejen pojistné na SZ, ale i pojistné na VZP.

PROBLÉM je však v tom, že o zaměstnání malého rozsahu se může jednat buď v pracovním poměru nebo v rámci dohody o pracovní činnosti. V případě **dohody o pracovní činnosti, je vždy rozhodující dosažení započitatelného příjmu** v kalendářním měsíci (tj. 2000 Kč), aby tato dohoda zakládala povinnost odvést pojistné na VZP a není přitom rozhodující, zda se odvádí pojistné na sociální zabezpečení či nikoliv. Takže u dohod o pracovní činnosti vždy **požadujte** po správcích Vašeho mzdového programu, aby **odváděli pojistné na VZP pouze v případě dosažení příjmu 2000 Kč nebo vyššího**. Pojistné na sociální zabezpečení se odvede podle toho, zda se jedná o zaměstnání malého rozsahu či nikoliv.

POZOR: zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti, který má tuto dohodu jako jediný zdroj příjmů a není za něho plátcem pojistného na VZP stát, se musí při odměně do 2000 Kč přihlásit na příslušnou zdravotní pojišťovnu jako osoba bez zdanitelných příjmů a zaplatit si pojistné na VZP ve výši 1080 Kč. Platbu prostřednictvím svého zaměstnavatele provést nemůže, protože podle § 5 zákona 48/97 Sb. o VZP se nepovažuje pro účely zdravotního pojištění za zaměstnance.

Další problém, který se v souvislosti s odvodem pojistného na VZP objevil, se týká **uzavření více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele**.

V knize Abeceda mzdové účetní 2009 (vydal ANAG) se objevil na str. ... text, který citujeme:

„Zaměstnanec může mít souběžně sjednány například dvě dohody o pracovní činnosti, přičemž se mohou vyskytnout různé alternativy vyžadující potřebu řešení. V této souvislosti je nutno konstatovat, že v rozhodném období kalendářním měsíci se pro účely placení pojistného na zdravotní pojištění příjmy zaměstnance sčítají“. Konec citace.

Z tohoto by vyplývalo, že pokud bude mít zaměstnanec u zaměstnavatele uzavřeny dvě nebo více dohod o pracovní činnosti, je třeba odměny z těchto dohod pro účely placení pojistného na VZP sečíst. Toto ovšem odporuje dikci § 5 písm. a) bod 6

zákona 48/97 Sb. o VZP, kde se říká: „Pojištěnec je plátcem pojistného, pokud je zaměstnancem; za zaměstnance se pro účely zdravotního pojištění považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků podle zvláštního právního předpisu (odkaz na § 6 ZDP), s výjimkou... 6. osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, která v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu (tj. 2000 Kč).“ Aby se jednotlivé dohody o pracovní činnosti sčítaly, muselo by se v bodu 6. písm. a) § 5 zákona 48/97 Sb. říkat „osoby činné na základě dohod o pracovní činnosti, které v kalendářním měsíci nedosáhly v součtu u téhož zaměstnavatele započitatelného příjmu“.

Z tohoto vyplývá, že je třeba posuzovat každou uzavřenou dohodu o pracovní činnosti i u téhož zaměstnavatele samostatně, tj. u každé dohody o pracovní činnosti musí být dosažen příjem alespoň 2000 Kč, aby se jednalo o zaměstnance pro účely zákona o VZP.

Zde tak můžou nastat tyto situace:

a) fyzická osoba má u zaměstnavatele uzavřeny dvě nebo více dohod o pracovní činnosti a ani jedna z nich nedosahuje 2000 Kč měsíčně. V tomto případě se nejedná pro účely zdravotního pojištění o zaměstnance a tato osoba se musí sama přihlásit jako osoba bez zdanitelných příjmů, pokud za ni není plátcem pojistného stát.

b) fyzická osoba má u zaměstnavatele uzavřeny dvě nebo více dohod a jedna z těchto dohod dosahuje započitatelného příjmu alespoň 2000 Kč měsíčně. V tomto případě se jedná o zaměstnance pro účely zdravotního pojištění a musí si prostřednictvím svého zaměstnavatele zaplatit pojistné na VZP minimálně z minimální mzdy, pokud za něho není plátcem pojistného na VZP stát.

c) fyzická osoba má u zaměstnavatele uzavřeny dvě nebo více dohod a všechny dosahují započitatelného příjmu (2000 Kč). V tomto případě se jedná pro účely zdravotního pojištění o zaměstnance a odměny z těchto dohod se sčítají pro účely zjištění, zda byl dodržen minimální vyměřovací základ. Např. zaměstnanec má uzavřeny dvě DPČ, jednu na 3000 Kč a druhou na 2500 Kč. Pokud by za něho nebyl plátcem pojistného na VZP stát, musel by si doplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele minimálně z minimální mzdy, tj. z částky rozdílu mezi 8000 Kč a součtem 3000 Kč a 2500 Kč.

Tento postup byl konzultován s metodiky VZP, kteří jeho správnost potvrdili.

V souvislosti s odvodem zdravotního pojištění je připravena novela zákona 48/97 Sb. o VZP, kde by se v § 5 písm. a) mezi výjimky, u kterých musí být dosaženo započitatelného příjmu, doplnili neuvolnění funkcionáři v obcích a krajích. Pokud by odměny těchto funkcionářů nedosáhly 2000 Kč, neodvádělo by se z nich rovněž pojistné na VZP. O schválení této změny Vás budeme včas informovat.

2/ ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU A JEHO PŘIHLAŠOVÁNÍ NA OSSZ

Zaměstnáním malého rozsahu je podle § 7 zákona 187/2006 Sb. o NP (dále jen zákon o NP) zaměstnání, které

- **je vykonáváno na území ČR**
- **má trvat nebo trvalo aspoň 15 kalendářní dnů**
- **nesplňuje pouze podmínku započitatelného příjmu, který by měl být podle § 6 alespoň 2000 Kč. Jestliže je započitatelný příjem nižší než 2000 Kč nebo není započitatelný příjem sjednán vůbec, jedná se o zaměstnání malého rozsahu.**

Podle § 178 odst. 2 zákona o NP byl zaměstnavatel povinen nahlásit do 31. 1. 2009 na OSSZ zaměstnance, jejichž zaměstnání se stalo od 1. 1. 2009 zaměstnáním malého rozsahu. To se týkalo těch zaměstnanců, jejichž pracovní právní vztah přecházel z roku 2008 do roku 2009.

JAK ALE POSTUPOVAT S PŘIHLAŠOVÁNÍM TĚCHTO ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU, POKUD VZNIKLA AŽ V ROCE 2009?

Podle § 94 odst. 1 zákona o NP oznamuje zaměstnavatel zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, do 8 kalendářních dnů po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění (tzn. dosáhl započitatelného příjmu 2000 Kč). Podle Všeobecných zásad pro vyplňování tiskopisu „Oznámení o nástupu do zaměstnání - skončení zaměstnání“ se uvede jako vstup do zaměstnání datum skutečného vstupu do zaměstnání a nikoliv vzniku účasti na pojištění.

Např. zaměstnanec uzavřel dohodu o pracovní činnosti od 1. 1. 2009 a vzhledem k tomu, že byl sjednán výkon práce nepravidelně dle potřeb zaměstnavatele s odměnou 75 Kč za hodinu, jedná se o zaměstnání malého rozsahu. V měsíci lednu dosáhl započitatelného příjmu 1500 Kč, v měsíci únoru 1875 Kč a v měsíci březnu dosáhl započitatelného příjmu 2625 Kč. Tohoto zaměstnance je třeba přihlásit do 8. dubna 2009 (pokud nebyla s OSSZ dohodnuta jiná lhůta pro plnění oznamovací povinnosti). Přihlášení se ale provede již od 1. 1. 2009.

3/ ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PŘECHODU NA LETNÍ ČAS

Dne 29. března 2009 přešla ČR podle **NV 420/2006 Sb. o zavedení letního času v letech 2007 až 2011** na letní čas.

V § 3 tohoto NV se řeší „vliv zavedení letního času na stanovenou týdenní pracovní dobu“.

V odst. 1 se uvádí, že „stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž počátek letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu kratší“.

V odst. 2 se říká, že „stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž konec letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku ukončení letního času prodlouží, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu delší“.

Z odst. 1 a 2 se dá vyčíst to, že zaměstnanec, který odpracuje při přechodu na letní čas místo 40 hodin pouze 39 hodin, splnil stanovenou týdenní pracovní dobu. Naopak u zaměstnance, který při ukončení letního času odpracoval místo 40 hodin 41 hodin, je týdenní pracovní doba splněna odpracováním těchto 41 hodin a tato hodina navíc není přesčasovou prací.

Co se týče **odměňování**, tak by měl být podle našeho názoru postup zaměstnavatele následující:

- u zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou, obdrží zaměstnanec plnou měsíční mzdu jak při odpracování jedné hodiny navíc, tak při odpracování o jednu hodinu méně.
- u zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou, by měl každý zaměstnanec obdržet mzdu za skutečně odpracované hodiny.

- **stejně by se postupovalo u složek mzdy poskytovaných za hodinu, tj. u příplatku za práci v noci, případně za práci v sobotu a neděli.**

Tzn., že zaměstnanec, odměňovaný hodinovou mzdou, který při přechodu na letní čas odpracoval místo plánovaných 12 hodin 11 hodin, obdrží mzdu za 11 hodin. Vzhledem k tomu, že v noční době (22,00 až 6,00 hod.) odpracoval díky posunu času pouze 7 hodin, obdržel by příplatek za práci v noci za 7 hodin. Pokud mu náleží ještě další příplatky (např. za práci v sobotu a neděli nebo za práci přesčas), postupovalo by se při jejich výpočtu obdobně, tj. náležely by pouze za skutečně odpracované hodiny.

Obdobný postup výpočtu mzdy by se u něho uplatnil i v případě návratu na středoevropský čas dne 25. října 2009, kdy by obdržel mzdu za 13 odpracovaných hodin a příplatek za práci v noci za 9 hodin.

4/ ZRUŠENÍ ZÁKLADNÍ STUPNICE PLATOVÝCH TARIFŮ

S účinností od **1. dubna 2009** se NV č. 74/2009 Sb. ruší základní stupnice platových tarifů (příloha č. 1 k NV 564/2006 Sb.). Přílohy č. 2 a 3 se přečíslovají na přílohy č. 1 a 2. Z této změny vyplývá, že stupnice platových tarifů uvedená v příloze č. 1 (dříve 2) se použije pro všechny zaměstnance ve veřejných službách a správě, s výjimkou

- zdravotnických pracovníků, kteří vykonávají zdravotnické povolání
- úředníků územních samosprávných celků
- zaměstnanců uvedených v § 303 odst. 1 zákoníku práce (např. zaměstnanci zařazení do obecního úřadu, městského úřadu, krajského úřadu, zaměstnanci v Policii ČR, v Ozbrojených silách ČR, ve Vězeňské službě ČR, v Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, v České správě SZ a okresních správách SZ a zaměstnanci obcí a měst zařazení v obecní policii a zaměstnanci u soudů apod.)
- zaměstnanci státu v Akademii věd ČR,

kterým přísluší platový tarif stanovený podle stupnice uvedené v příloze č. 2 (dříve 3). Z těchto důvodů se zrušil odst. 2 v § 5 NV 564/2006 Sb. a dosavadní odst. 3 se přečísloval na odst. 2.

KTERÝCH SKUPIN OSOB SE TOTO OPATŘENÍ DOTKNE?

Tato změna by měla zvýšit platový tarif u všech zaměstnanců, kterým příslušel platový tarif podle zrušené přílohy č. 1, např. u nepedagogických pracovníků ve školách (uklízečka, kuchařka, školník nebo účetní) apod.

To, že budou mít tito zaměstnanci vyšší platový tarif však ještě neznamená, že jim vzroste celková výše platu. Zde bude záležet na tom, zda tyto úřady budou mít finanční prostředky na navýšení platů. Pokud nebudou prostředky, dojde pouze k navýšení tarifu a k snížení osobního příplatku...

5/ DALŠÍ AKTUÁLNÍ INFORMACE K POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY

Z jakého průměrného výdělku pro výpočet náhrady mzdy se bude vycházet u zaměstnanců, s kterými byl od 1. 1. 2009 uzavřen nový pracovní poměr na dobu určitou (např. starobní důchodce měl pracovní poměr na dobu určitou od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2008 a od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2009 s ním byl uzavřen nový pracovní poměr)? Jak u něho vypočítat denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského?

Pokud by tento zaměstnanec onemocněl v průběhu prvního čtvrtletí roku 2009, je třeba při výpočtu náhrady mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů PN vycházet z pravděpodobného výdělku, protože se jedná o nový vstup do zaměstnání od 1. 1. 2009. V případě, že by byl pracovní poměr z roku 2008 pouze prodloužen na dobu od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2009, použil by se průměrný výdělek ze IV. čtvrtletí 2008.

V případě výpočtu denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenského by se vycházelo z předchozích 12-ti kalendářních měsíců, protože se jedná podle § 10 odst. 4 zákona 187/2006 Sb. o NP o tzv. pokračování pojištění. *Např. starobní důchodce onemocněl dne 13. 3. 2009 a PN trvá déle než 14 kal. dnů. Denní vyměřovací základ se vypočte z rozhodného období březen 2008 až únor 2009.*

Jakým způsobem se zjistí pravděpodobný výdělek pro výpočet náhrady mzdy u zaměstnance, který má týdenní pracovní dobu 40 hodin a měsíční příjem 13000 Kč? Žádné další mzdové složky mu nejsou a ani v budoucnu nebudou poskytovány. Tento zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. 1. 2009 a onemocněl 20. 2. 2009.

V tomto případě je třeba pro výpočet náhrady mzdy použít pravděpodobný výdělek, protože zaměstnanec v rozhodném období (předchozí kal. čtvrtletí) neodpracoval alespoň 21 dnů. Ve Vašem případě by se pravděpodobný výdělek zjistil tak, že jeho měsíční mzda 13000 Kč by se vydělila týdenní pracovní dobou a průměrným počtem týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Ve Vašem případě $13000:40:4,348=74,747$ Kč. Náhrada mzdy by se počítala z tohoto pravděpodobného výdělku. Pokud by měl zaměstnanec pobírat ještě další složky mzdy, je třeba je do pravděpodobného výdělku zahrnout. Zjišťování pravděpodobného výdělku je věnována samostatná kapitola v dnešním čísle.

Aktuální poznatky s prováděním srážek ze mzdy z vyplacené náhrady mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti a z dávek nemocenského pojištění.

V případě, že zaměstnanci náleží náhrada mzdy za dobu prvních 14 dnů PN, je třeba z této náhrady provést srážku ze mzdy na základě výkonu rozhodnutí, ale i na základě dohody o srážkách ze mzdy. Tzn., že se k dosažené čisté mzdě zaměstnance přičte vypočtená náhrada mzdy a z této částky se vychází při výpočtu srážek za příslušné období.

V případě, že zaměstnanci náleží dávky nemocenského pojištění (nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné nebo vyrovnávací příspěvek) je možno z nich provádět pouze srážky na základě výkonu rozhodnutí. Povinnost srážet z dávek nemocenského pojištění vyplývá z § 299 zákona 99/63 Sb., občanského soudního řádu (dále jen OSŘ). Dohodu o srážkách z vyplácených dávek ale nelze podle § 50 zákona 187/2006 Sb. o NP uzavřít. OSSZ ale nechťejí srážky z dávek NP provádět, pokud jim jejich provádění neoznámí ten, kdo výkon rozhodnutí nařídil (např. soud, soudní exekutor, finanční úřad, zdravotní pojišťovna apod.). Z těchto důvodů doporučujeme zaměstnavatelům, aby oznámili tomu, kdo výkon rozhodnutí nařídil, že váš zaměstnanec, kterému jsou prováděny srážky ze mzdy, změnil plátce mzdy (na OSSZ). Tím bude splněna povinnost uvedená v § 293 OSŘ a vy jako zaměstnavatelé jste chráněni pro případ, že srážka ze mzdy z nemocenských dávek provedena nebude... Oznámení o provádění srážek na OSSZ, jehož vzor jsme vám

poslali s DIS 12/2008, používejte i nadále, a to i přes odpor OSSZ toto oznámení převzít...

Jak postupovat při výplatě náhrady mzdy u zaměstnance, který ukončil pracovní neschopnost přesně 14. den jejího trvání a tento den měl nastoupit na noční směnu?

K poskytování náhrady mzdy v případě, že pracovní neschopnost trvala přesně do 14. kal. dne a zaměstnanec měl nastoupit tento den na noční směnu, byly dosud dva výklady, jeden umožňoval poskytnutí náhrady mzdy za celou tuto noční směnu (ing. Ženíšková) a druhý pouze do půlnoci 14. dne PN (Judr. Šubrt). V současné době přišla ing. Ženíšková se změnou svého výkladu a nyní již vykládá, že náhrada mzdy náleží jen do půlnoci. Pokud by zaměstnavatel poskytl náhradu mzdy od půlnoci až do konce směny (tj. do 15. dne do 6,00 hod.), muselo by se jednat o benefit, který by podléhal dani z příjmů a odvodům obojího pojistného. Z takto vyplacené náhrady by se pochopitelně nemohla odečíst ani polovina vyplacené náhrady, protože je to náhrada nad rámec § 192 ZP.

Jak se bude postupovat při odškodňování pracovního úrazu po dobu poskytování náhrady mzdy a jak se bude odškodňovat při poskytování nemocenského?

Podle § 370 odst. 1 ZP přísluší zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělků přísluší zaměstnanci do výše průměrného výdělků i za dobu, kdy mu v době prvních 3 dnů pracovní neschopnosti nenáleží náhrada mzdy. Z toho vyplývá, že zaměstnanci se poskytne náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti ve výši rozdílu mezi skutečně vyplacenou náhradou mzdy za prvních 14 kal. dnů PN a průměrným výdělkem před vznikem škody, bez ohledu na to, zda je za ně poskytována náhrada mzdy nebo není.

Pokud pracovní neschopnost trvá déle než 14 kal. dnů, bude tomuto zaměstnanci náležet náhrada za ztrátu na výdělků ve výši rozdílu mezi jeho výdělkem před úrazem a plnou výší nemocenského. V této souvislosti se objevují problémy s potvrzováním výše nemocenského OSSZ pro účely odškodňování náhrady za ztrátu na výdělků. Podle našeho názoru by měla OSSZ vystavit potvrzení o výši vyplacené nemocenské jak příslušné pojišťovně (Česká pojišťovna nebo Kooperativa), tak zaměstnavateli.

Příslušné pojišťovně z toho důvodu, že je tato povinna odškodnit pracovní úraz podle § 2 odst. 1 vyhl. MF 125/93 Sb., kde se říká: „*Zaměstnavatel má právo, aby za něho příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání*“.

Zaměstnavateli z toho důvodu, že někteří zaměstnavatelé provádí odškodnění pracovního úrazu sami a vyplacené náhrady za ztrátu na výdělků si refundují s příslušnou pojišťovnou.

Za toto potvrzení by se mohlo považovat písemné oznámení podle § 84 odst. 2 písm. c) zákona 187/2006 Sb. o NP, které by měla OSSZ vydat pojištěnci a uvést v něm druh vyplácené dávky, denní výši dávky, výši denního vyměřovacího základu a dobu, za kterou byla dávka vyplacena. Pokud takovéto oznámení OSSZ zaměstnanci nevydá, porušuje v tomto případě zákon.

6/ ZJIŠŤOVÁNÍ PRAVDĚPODOBNÉHO VÝDĚLKU

V souvislosti s poskytováním náhrady mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN zaměstnavatelem se opět rozčeřila problematika zjišťování pravděpodobného výdělku. Týká se to zejména zaměstnanců, kteří vstoupili do zaměstnání v průběhu kalendářního čtvrtletí a hned v něm onemocněli nebo zaměstnanců, kterým pracovní poměr trval, ale byli celé předchozí čtvrtletí práce neschopni apod.

Podle odst. 1 § 355 ZP se **pravděpodobný výdělek použije v případě, že zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů**. Zde se stanoví, že pokud není v rozhodném období 21 odpracovaných dnů, použije se pravděpodobný výdělek. Rozhodným obdobím je vždy předchozí kal. čtvrtletí.

Pravděpodobný výdělek se podle § 355 odst. 2 ZP **zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl**.

Zde je jednoznačně preferována **přednost zjištění pravděpodobného výdělku ze skutečně dosažené mzdy**. Toto by šlo použít, pokud by zaměstnanec např. ve IV. čtvrtletí 2008 odpracoval 14 dnů a zbývající část čtvrtletí byl v pracovní neschopnosti. Zde by se mohl vypočítat pravděpodobný výdělek z hrubé mzdy dosažené ve IV. čtvrtletí a počtu odpracovaných hodin v témže období. Tento postup by šlo bezpochyby použít u zaměstnavatele, který poskytuje zaměstnancům pouze základní měsíční nebo hodinovou mzdu bez jakýchkoliv pohyblivých složek a bez případné práce přesčas... Pokud by ale tento zaměstnanec poskytoval např. čtvrtletní prémie, roční odměny nebo jiné složky mzdy a zaměstnanec je v tomto čtvrtletí nepřiznal, byl by zaměstnanec poškozen. V tomto případě by se mělo vyjít z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl...

Při zjištění hrubé mzdy, které by **zřejmě zaměstnanec dosáhl**, by se mělo podle odst. 2 § 355 části věty za středníkem *přihlédnout zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty*. Zde jsou dány dvě možnosti, jakým způsobem zjistit výdělek, kterého by zaměstnanec zřejmě dosáhl. První možnost, tj. přihlédnutí k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy vyžaduje po zaměstnavateli, aby správně zahrnul složky mzdy, které přicházejí v úvahu vč. případné práce přesčas (zde kalkulovat jen příplatek za práci přesčas). Vycházení ze mzdy zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci, není možno někdy použít, protože takovýto zaměstnanec ve firmě nejsou.

ŘEŠENÍ: dát si do kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zásady pro zjišťování pravděpodobného výdělku. Např., že se u zaměstnanců dlouhodobě nepřítomných v práci vyjde z jejich posledního průměrného výdělku před jejich nepřítomností v práci upraveného o přiměřené zvýšení mezd ostatních zaměstnanců.

7/ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ A AUTORSKÉ HONORÁŘE

Od 1. 1. 2009 se podle § 5 písm. b) bod 4 zákona 48/97 Sb. za osobu samostatně výdělečně činnou považují osoby vykonávající uměleckou nebo jinou tvůrčí činnost na základě autorskoprávních vztahů, **s výjimkou činnosti, z níž jsou příjmy samostatným základem daně z příjmů pro zdanění zvláštní sazbou daně**. Samostatným základem daně jsou podle § 7 odst. 6 ZDP příjmy autorů za příspěvky

do novin, časopisů, rozhlasu nebo televize plynoucí ze zdrojů na území ČR a výše těchto příjmů od téhož plátce nepřesáhne v kalendářním měsíci 7000 Kč.

Z této změny vyplývá, že z těchto autorských příjmů, podléhajících srážkové dani 15% se nebude od 1. 1. 2009 odvádět pojistné na VZP a ani se pro účely zdanění nebudou navyšovat na superhrubou mzdu o povinné pojistné na VZP. Pokud by tyto příjmy od jednoho plátce překročily 7000 Kč za kalendářní měsíc, bude se z nich i nadále pojistné na VZP odvádět.

8/ PŘEHLED VYLOUČENÝCH DNŮ PRO ÚČELY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ, KTERÉ OVLIVŇUJÍ VÝŠI DENNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POSKYTOVÁNÍ DÁVEK NP

V příloze tohoto čísla najdete tabulku, kde jsme se pokusili uvést přehled vyloučených dnů pro účely výpočtu denního vyměřovacího základu u nemocenského pojištění.

Vyloučené dny (§ 18 odst. 8 zákona o NP) se uvádí v příloze k žádosti o dávku nemocenského pojištění a mají vliv na výši denního vyměřovacího základu a tím i na výši poskytované dávky. Za správné určení vyloučených dnů odpovídá zaměstnavatel, který tyto doby uvádí v „příloze k žádosti o ...“.

Po nabytí účinnosti zákona 187/2006 Sb. o NP k několika výrazným rozdílům v zahrnování do vyloučených dnů. Zejména se jedná o nevylučování neplaceného volna poskytnutého na žádost zaměstnance, na které nemá zaměstnanec nárok podle zákoníku práce.

9/ PŘIPRAVOVANÁ OPATŘENÍ MPSV KE ZMÍRNĚNÍ EKONOMICKÉ KRIZE

V současné době vláda na základě doporučení NERVu (národní ekonomická rada vlády) připravila několik změn, které by měly ulevit především zaměstnavatelům.

Asi nejdůležitějším opatřením jsou vládou navržené změny **v zákonu 589/92 Sb. o pojistném na SZ**. Zde se navrhuje vložit nový § 21a – **Slevy na pojistném**, podle kterého by si mohl zaměstnavatel uplatnit slevu na pojistném za každého zaměstnance, který je nemocensky pojištěn a jehož vyměřovací základ je nižší než 1,15násobek průměrné mzdy zaokrouhlený na celé stokoruny směrem nahoru. V roce 2009 by byl 1,15násobek průměrné mzdy **27100 Kč** ($21527 \times 1,0942 \times 1,15$). Výše slevy by náležela za kalendářní měsíc a činila by 3,3% z rozdílu mezi 1,15% násobkem průměrné mzdy a vyměřovacím základem zaměstnance.

Např. za zaměstnance s vyměřovacím základem ve výši minimální mzdy (8000 Kč), by si mohl jeho zaměstnavatel odečíst z pojistného, které je povinen zaměstnavatel platit, částku 630,30 Kč.

Částky slev na pojistném za jednotlivé zaměstnance by se v kalendářním měsíci sečetly a zaokrouhlily na koruny směrem nahoru. Tyto slevy by se přednostně odečítaly od odvodu pojistného (ještě před odečtení poloviny náhrady mzdy).

Podle článku II. navrženého zákona by se uplatnila mimořádná sleva na pojistném, a to za kalendářní měsíce roku 2009 před nabytím účinnosti tohoto zákona.

CELKOVÝ EFEKT PRO ZAMĚSTNAVATELE

Např. u zaměstnavatele s 100 zaměstnanci, kteří mají minimální mzdu 8000 Kč by zaměstnavatel ušetřil v roce 2009 na pojistném na SZ částku 756360 Kč ($630,30 \times 100 \times 12$).

Další formou pomoci v případě krize jsou **úlevy pro plátce pojistného na SZ**. Toto opatření by se týkalo zaměstnavatelů, kteří nezaplatili pojistné na SZ vůbec nebo jej zaplatili v nižší částce. Zde by měly OSSZ povolit **splácení dluhu na pojistném** podle § 20a zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ. Při stanovení splátkového kalendáře doporučuje Ministerstvo práce OSSZ stanovit na začátek splátek nízkou výši splátek a plně využít celkovou dobu splácení dlužného pojistného v délce 36 měsíců. Další možností úlevy je **promíjení penále** podle vyhl. MPSV 161/98 Sb. Zde MPSV doporučuje jednotný postup všem OSSZ v případě promíjení penále z důvodu nepříznivého dopadu na plátce pojistného, a to, aby toto penále bylo prominuto. Výše prominutého penále OSSZ může činit až 200000 Kč a ČSSZ může prominout penále až do jednoho milionu Kč. Tento postup byl uložen všem OSSZ.

Poslední formou pomoci, která začíná fungovat již od 23. 3. 2009 jsou **příspěvky na zvyšování adaptability zaměstnanců** prostřednictvím prohlubování odborných znalostí, dovedností a kompetencí. Tyto programy jsou realizovány v rámci programů Evropského sociálního fondu a měly by sloužit k zmírnění dopadů ekonomické krize a udržení zaměstnanosti v období poklesu výroby a odbytu. Jsou vyhlášeny dva programy, a to „**Školení je šance**“ a „**Vzdělávejte se**“. V obou projektech je možno získat finanční prostředky jak na školení zaměstnanců, tak i na úhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti na školení, a to v některých případech až do výše 100%. Podrobné informace o získávání prostředků z těchto programů a podmínky pro jejich poskytnutí najdete na internetových stránkách MPSV www.mpsv.cz.

10/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

4/09 Zaměstnanci bylo svěřeno do péče dítě od 5. 5. 2008. K jeho osvojení došlo ale až od 28. 8. 2008. Od kdy je možno toto dítě považovat za vyživované?

Podle § 35c odst. 10 ZDP lze daňové zvýhodnění uplatnit již v měsíci, kdy bylo dítě osvojeno nebo převzato do péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů se podle Pokynu MF D-300 považuje i dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Z toho vyplývá, že daňové zvýhodnění na toto osvojené dítě se mělo uplatnit již za měsíc květen 2008.

Závěrečný pozdrav je opět z dílny pana MURPHYHO a týká se naší současné politické krize:

JE VŽDY SNAŽŠÍ BOJOVAT ZA SVÉ ZÁSADY NEŽ SE JIMI ŘÍDIT.
