

O B S A H:

1/ ZMĚNA V ORGÁNECH, KTERÉ BUDOU POSUZOVAT ZDRAVOTNÍ STAV PRO ÚČELY ZDRAVOTNÍHO ZNEVÝHODNĚNÍ

2/ POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY A NEMOCENSKÉHO PŘI ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU

3/ NÁHRADA MZDY ZA DOBU PRVNÍCH 14 DNŮ PN U PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

4/ UZNÁNÍ ČÁSTEČNÉ A PLNÉ INVALIDITY A SPRÁVNÉ URČENÍ ROZHODNÉHO OBDOBÍ

5/ ZAVEDENÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU V NIŽŠÍ VÝMĚŘE

6/ REKAPITULACE VÝŠE ODVODŮ OSVČ

7/ CO BY MĚL UDĚLAT ZAMĚSTNANEC PO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, ABY NEBYL BEZ PROSTŘEDKŮ?

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánka na školení

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme stále aktuálním otázkám souvisejících s novým zákonem o nemocenském pojištění zaměstnanců a s vyplácením náhrady mzdy za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Tato problematika, spolu s vládními návrhy na řešení ekonomické krize a s již schválenou novelou zákona o důchodovém pojištění, bude i předmětem květnových seminářů, jejichž nabídku najdete v příloze tohoto čísla.

1/ ZMĚNA V ORGÁNECH, KTERÉ BUDOU POSUZOVAT ZDRAVOTNÍ STAV PRO ÚČELY ZDRAVOTNÍHO ZNEVÝHODNĚNÍ

Dnem **1. července 2009** nabývají účinnosti přechodná ustanovení zákona **479/2008 Sb.**, kterými se měnil zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tato přechodná ustanovení řeší posuzování zdravotního stavu pro účely zjištění, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou (§ 8 odst. 2 písm. m) nebo zda se jedná dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte, osobu těžce zdravotně postiženou apod. (§ 8 odst. 2 písm. n). Toto posuzování provádí do 30. 6. 2009 úřady práce. Podle bodu 2 přechodných ustanovení předají bezplatně úřady práce příslušným okresním správám sociálního zabezpečení posudkové spisy o osobách zdravotně znevýhodněných, které vedly do 30. června 2009. Podle bodu 1 přechodných ustanovení provedou posouzení zdravotního stavu zahájená před 1. 7. 2009 již příslušné OSSZ. Zaměstnanci úřadů práce, kteří vykonávali agendu spojenou s posuzováním zdravotního stavu, přejdou k 30. 6. 2009 na OSSZ.

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

Od 1. 7. 2009 budou **posuzovat zdravotní stav** z pohledu, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou **OSSZ. Rozhodovat**, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, budou ale i nadále příslušné **úřady práce**. Tzn., že pokud zaměstnanci skončí platnost potvrzení o tom, že je osobou zdravotně znevýhodněnou, měl by se obrátit od 1. 7. 2009 na příslušnou OSSZ, která posoudí jeho zdravotní stav a na základě tohoto posouzení zdravotního stavu rozhodne úřad práce o tom, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou či nikoliv.

2/ POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY A NEMOCENSKÉHO PŘI ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU

V knize Judr. Bořivoje Šubrta „Náhrada mzdy zaměstnance po dobu prvních dvou týdnů nemoci“ vydané ASPI se na straně 14 objevil příklad na poskytování náhrady mzdy při zaměstnání malého rozsahu a splnění podmínky účasti na pojištění (tj. příjem alespoň 2000 Kč), kdy pracovní neschopnost přechází z jednoho měsíce do druhého, který citujeme:

„Příklad č. 3.

Splnění této podmínky je třeba posuzovat v každém kalendářním měsíci samostatně, takže není podstatné, že event. pracovní neschopnost přechází z jednoho kalendářního měsíce do dalšího. Jestliže zaměstnanec v měsíci, v němž dosáhl rozhodného příjmu 2000 Kč, byl uznán dočasně práce

neschopným, např. od 25 března, přísluší mu od 4. pracovního dne v tomto měsíci náhrada odměny. Pracovní neschopnost byla ukončena dne 15. dubna. Zaměstnanec v měsíci dubnu nedosáhl příjmu 2000 Kč. Za pracovní dny do 7. dubna (konec prvních 14 dnů DPN) mu nepřísluší náhrada odměny a za kalendářní dny 8. – 15. dubna mu nepřísluší nemocenské, neboť v měsíci dubnu není pojištěn.“ Konec citace.

Tento výklad je podle našeho názoru zavádějící, protože slučuje dohromady vznik pojištění a výplatu dávky (náhrady mzdy nebo nemocenského). Podle § 7 odst. 2 zákona 187/2006 Sb. o NP je zaměstnanec při výkonu zaměstnání malého rozsahu pojištěn jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání takového zaměstnání, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu aspoň ve výši rozhodného příjmu (2000 Kč).

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci vznikla pracovní neschopnost v měsíci, kdy splnil podmínku započitatelného příjmu, náleží mu náhrada mzdy popřípadě nemocenské až do skončení této pracovní neschopnosti. To, co je uvedeno ve výše citované knize by se vztahovalo na další pracovní neschopnost, která by vznikla v měsíci dubnu po skončení předchozí pracovní neschopnosti, protože zde by vznikl nárok na náhradu mzdy pouze v případě příjmu v měsíci dubnu ve výši 2000 Kč..

Např. pracovní neschopnost od 23. března a ukončena 15. dubna. Od 16. dubna do 27. dubna zaměstnanec pracoval a jeho příjem byl 1300 Kč. Od 28. dubna byl opět uznán práce neschopným. Z této další pracovní neschopnosti mu v měsíci dubnu nevzniklo pojištění a tudíž mu za tuto pracovní neschopnost nenáleží náhrada mzdy ani nemocenské. Za pracovní neschopnost od 23. března do 15. dubna má nárok jak na výplatu náhrady mzdy, tak od 15. dne jejího trvání na nemocenské.

Obdobný názor na problematiku výplaty náhrady mzdy, případně nemocenského mají i OSSZ, které na tiskopisu „**příloha k žádosti o ...**“ vyžadují pouze příjem dosažený v měsíci, kdy vznikla pracovní neschopnost a nikoliv i příjem v měsíci ukončení pracovní neschopnosti.

3/ NÁHRADA MZDY ZA DOBU PRVNÍCH 14 DNŮ PN U PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NÁHRADA ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

Problém vznikl tím, že někteří zaměstnavatelé začali při pracovních úrazech poskytovat plnou náhradu mzdy v době prvních 14 dnů PN i za první 3 pracovní dny této pracovní neschopnosti a od 4. dne PN v plné výši průměrného výdělku a nikoliv ve výši 60% redukováného průměrného výdělku.

Náhrada mzdy za dobu prvních 14. dnů PN náleží i v případě PN způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle § 192 ZP ve výši 60% redukováného průměrného výdělku, a to od 4. pracovního dne trvání PN.

Jiná situace je s odškodněním pracovního úrazu po dobu pracovní neschopnosti, protože podle § 370 odst. 1 ZP „náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy nebo platu podle § 192 a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělku přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu podle § 192 odst. 1 části věty druhé za středníkem nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.“

ZÁVĚR:

Z toho vyplývá, že náhrada mzdy po dobu prvních 14 dnů PN při vzniku pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, náleží ve stejné výši, jako u ostatních pracovních neschopností. Dorovnání ušlého výdělku zaměstnanci se provede formou výplaty náhrady za ztrátu výdělku po dobu pracovní neschopnosti podle § 370 ZP.

4/ UZNÁNÍ ČÁSTEČNÉ A PLNÉ INVALIDITY A SPRÁVNÉ URČENÍ ROZHODNÉHO OBDOBÍ

V DIS209 jsme uvedli, že u **zaměstnance, který byl uznán plně nebo částečně invalidním** se za vznik pojištění považuje den, v němž byla uznána plná nebo částečná invalidita. Podle § 19 odst. 1 zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění se ale toto vztahuje pouze na případy, kdy je rozhodné období kratší než 12 kal. měsíců. Tzn., že by toto bylo možno aplikovat v případě, že zaměstnanec nastoupil do zaměstnání např. v měsíci červenci 2008 a od měsíce dubna 2009 byl uznán plně nebo částečně invalidním a v měsíci červnu 2009 onemocněl. V tomto případě by bylo rozhodné období duben až květen 2009. Pokud by tento zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele např. od roku 2007, bylo by rozhodné období v případě vzniku téže pracovní neschopnosti předchozích 12 kalendářních měsíců.

5/ ZAVEDENÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU V NIŽŠÍ VÝMĚŘE

Od 1. 1. 2009 se zákonem 414/2008 Sb. vložilo do zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře poskytování rodičovského příspěvku v nižší výměře. Výše tohoto příspěvku činí **3000 Kč** a poskytuje při péči o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, jestliže tomuto dítěti nenáleží příspěvek na péči, a to od 7 do 10 let věku tohoto dítěte, jde-li o nárok na rodičovský příspěvek od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2009, a od 7 do 15 let věku tohoto dítěte, jde-li o nárok na rodičovský příspěvek po 31. 12. 2009. Pochopitelně, že na takto postižené dítě náleží i nadále rodičovský příspěvek do 7 let věku ve výši základní výměry rodičovského příspěvku, tj. 7600 Kč.

6/ REKAPITULACE VÝŠE ODVODŮ OSVČ

V roce 2009 budou muset podnikatelé uplatnit tyto sazby:

- **DAŇ Z PŘÍJMŮ**

Daň z příjmů bude činit **15%** jako u zaměstnanců a bude se u nich počítat rovněž z tzv. „superhrubé mzdy“. To, aby se počítala daň ze superhrubé mzdy se zajistilo tím, že si **podnikatelé nemůžou od roku 2008 uplatnit do výdajů pojistné na SZ a VZP**, které hradí sami za sebe. Takže u nich dochází ke stejné situaci jako u zaměstnanců, tj. pojistné se jakoby přičítá k příjmům.

Minimální základ daně byl již pro rok 2008 zrušen zákonem 261/2007 Sb.

▪ **POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI**

Minimální výše pojistného na SZ bude činit v roce 2009:

pokud by OSVČ, která má podnikání jako „**hlavní výdělečnou činnost**“ podnikala **po celý rok 2009**, byl by minimální vyměřovací základ pro pojistné na SZ 11780 Kč ($21527 \times 1,0942 \times 0,5$). V roce 2009 se z této částky bere 50%, tj. **5889 Kč**. Minimální měsíční výše zálohy na pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti by činila **1720 Kč** ($5889 \times 0,292$). Pokud by si OSVČ chtěla platit i nemocenskou, odváděla by měsíčně celkem **1803 Kč** ($5889 \times 0,306$).

U osob, které podnikání vykonávají jako tzv. „**vedlejší samostatnou výdělečnou činnost**“ (to jsou poživatelé důchodů, rodičovského příspěvku nebo příspěvku při péči o blízkou nebo jinou osobu, nezaopatřené děti nebo osoby, které vykonávaly zaměstnání a mají příjem ze zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění), bude v roce 2009 minimální vyměřovací základ pro pojistné na SZ 2356 Kč ($21527 \times 1,0942 \times 0,1$). Minimální měsíční výše záloh by činila **688 Kč** ($2356 \times 0,292$).

*POZOR: u osob, které vykonávají „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“ vzniká pojištění pouze v případě, že příjmy po odpočtu výdajů na jejich dosažení, zajištění a udržení dosáhnou alespoň 2,4násobek součinu VVZ a koeficientu pro jeho úpravu. Tzn., že pojištění nejsou a žádné zálohy platit nemusí OSVČ, jejichž příjmy snížené o výdaje budou v roce 2009 nižší než **56531 Kč** ($21527 \times 1,0942 \times 2,4$). Za rok 2008 je tato částka 51743 Kč.*

Maximální výše pojistného na SZ bude činit v roce 2009:

pokud by OSVČ podnikala po celý kalendářní rok, byl by u ní maximální vyměřovací základ 1130640 Kč a **roční pojistné by činilo 330147 Kč**. Maximální měsíční výše zálohy bude v roce 2009 činit od podání daňového přiznání za rok 2008 částku **27513 Kč**.

▪ **ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ**

Minimálním vyměřovacím základem se rozumí dvanáctinásobek 50% průměrné mzdy.

Průměrná mzda se zjistí jako součin VVZ a koeficientu pro jeho přepočet za rok, který o 2 roky předchází... Tzn., že pro minimální vyměřovací základ pro rok 2009 jsou rozhodné údaje z roku 2007.

Minimální vyměřovací základ činí 141330 Kč ($21527 \times 1,0942 \times 12 \times 0,5 = 141329,05$).

Minimální výše pojistného na VZP u OSVČ činí po zaokrouhlení na koruny směrem nahoru 19080 Kč ($141330 \times 0,135 = 19079,5$).

Minimální výše zálohy bude v roce 2009 **1590 Kč** ($19080 : 12$). V roce 2008 byla minimální výše záloh na pojistné na VZP 1456 Kč. Minimální vyměřovací základ neplatí pro osoby, za které je plátcem stát (poživatelé důchodů, studenti, osoby na MD nebo RD apod.) a dále na OSVČ, které jsou zároveň zaměstnanci a platí si v zaměstnání minimálně z minimální mzdy.

Z toho vyplývá, že si OSVČ budou muset od roku 2009 platit zálohy na pojistné na VZP ve výši 1590 Kč

Maximální vyměřovací základ OSVČ je částka 1130640 Kč a **maximální pojistné** na VZP za rok 2009 je **152637 Kč**. **Maximální výše měsíční zálohy** bude činit **12720 Kč** (94220x0,135).

7/ CO BY MĚL UDĚLAT ZAMĚŠTNANEC PO SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, ABY NEBYL BEZ PROSTŘEDKŮ?

Jestliže je se zaměstnancem ukončen pracovní poměr nebo dohoda mimo pracovní poměr a zaměstnanec nemá sjednáno jiné zaměstnání, měl by požádat o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti **do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání** (§ 42 odst. 3 zákona o zaměstnanosti). Pokud splní podmínku požádání do 3 dnů, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání.

Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory a poté v ochranné době onemocní, měl by tuto skutečnost nahlásit na úřad práce. Podle § 25 odst. 2 písm. a) zákona o nezaměstnanosti se uchazečem o zaměstnání nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou je uznána dočasně neschopnou práce. Zde vzniká problém v tom, že při pracovní neschopnosti v ochranné době, zaměstnavatel již neposkytuje náhradu mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN a nemocenské náleží až od 15. kal. dne PN. V tomto případě se nemůže zaměstnanec stát v době prvních 14. kal. dnů PN uchazečem o zaměstnání, protože je uznán dočasně práce neschopným.

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

5/09 Potvrzujeme zaměstnancům čistý příjem pro účely zjištění nároku na poskytování příspěvku na bydlení a sociálního příplatku. Musí se do jeho příjmu zahrnout i vrácená daň a doplatek na daňovém bonusu z ročního zúčtování záloh za rok 2008? Je třeba do příjmů zahrnout také vyplácenou náhradu mzdy za dobu prvních 14. kalendářních dnů pracovní neschopnosti? Jakým způsobem bude zaměstnanci potvrzeno nemocenské, které od roku 2009 vyplácí OSSZ?

Podle § 5 odst. 1 písm. a) bod 1 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se do příjmů pro posouzení nároku na dávku SSP zahrnují příjmy ze závislé činnosti snížené o pojistné na SZ a VZP a o daň z příjmů. Podle § 5 odst. 2 se do příjmů zahrne i snížení daně, a to v tom kalendářním čtvrtletí, ve kterém došlo k tomuto snížení. Z toho vyplývá, že do příjmů pro posouzení nároku na dávky SSP se zahrne vrácená daň z ročního zúčtování za rok 2008.

Daňový bonus je podle § 4 odst. 1 písm. zk) zákona o daních z příjmů od daně osvobozen a jelikož není uveden v zákonu o státní sociální podpoře mezi příjmy od daně osvobozenými, ale do vlastních příjmů zahrnovanými, nezahrne se do potvrzení o příjmech pro nárok na dávku SSP.

Vyplácená náhrada mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN je sice podle zákona o daních z příjmů od daně osvobozena, ale je uvedena v § 5 odst. 1 písm. b) bod 13 zákona 117/95 Sb. o SSP mezi příjmy od daně osvobozenými, ale do příjmů pro posouzení vzniku nároku na dávku SSP, zahrnovanými. Tzn., že náhrada mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN se do vlastních příjmů zahrne.

Sdělování údajů o výši jednotlivých dávek nemocenského pojištění (nemocenské, PPM, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek) provádí OSSZ na žádost orgánu, který poskytuje dávky SSP (§ 116 odst. 3 zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění).

Pro úplnost se třeba dodat, že zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci, kteří vypláceli dávky nemocenského pojištění, na které vznikl nárok v roce 2008, potvrdí pro nárok na dávku SSP ještě tyto vyplacené dávky NP.

SHRNUTÍ: *zaměstnavatel potvrdí v těchto případech zaměstnanci pouze čistou mzdu za I. čtvrtletí 2009, vrácený přeplatek na dani za rok 2008, vyplacenou náhradu mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN a dávky nemocenského pojištění, na které vznikl zaměstnanci nárok ještě v roce 2008 a které mu zaměstnavatel vyplácel.*

6/09 U našich zaměstnanců bylo uplatněno konto pracovní doby podle § 86 a 87 ZP. Průměrný výdělek jsme zjistili z rozhodného období předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (v našem případě 52 týdnů). Použije se takto zjištěný průměrný výdělek i pro výplatu náhrady mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN nebo musíme vycházet z průměrného výdělku z předchozího čtvrtletí?

Podle § 354 odst. 4 ZP je rozhodným obdobím při uplatnění konta pracovní doby vždy předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období. Tzn., že pokud jste uplatnili konto pracovní doby např. od 1. 2. 2009 je rozhodným obdobím únor 2008 až leden 2009. Tento průměrný výdělek bude používán ve všech případech, kdy je třeba jej použít (dovolená, lékařské vyšetření, náhrada mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN apod.). Pokud by zaměstnanec odpracoval v rozhodném období (tj. 12 kal. měsíců) méně než 21 dnů, použil by se pravděpodobný výdělek (§ 355 ZP).

7/09 Zaměstnankyně nastoupila do pracovního poměru dne 2. 3. 2009, předtím byla vedena na úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání. Má tato zaměstnankyně nárok na 10 dvanáctin dovolené?

Podle § 212 odst. 2 ZP činí poměrná část dovolené za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Vzhledem k tomu, že k uzavření pracovní smlouvy došlo až 2. 3., nejedná se o celý kalendářní měsíc a zaměstnankyně má nárok pouze na 9 dvanáctin dovolené. Zde nic nebránilo uzavření pracovního poměru již od 1. 3. 2009 a zaměstnankyně by měla nárok na 10 dvanáctin dovolené. Pokud by tato zaměstnankyně přecházela od předchozího zaměstnavatele (kde skončila 28. 2.) a nikoliv z úřadu práce, bylo by možné ji poskytnout jednu dvanáctinu i za měsíc březen, protože podle výkladů pracovníků z MPSV se za „bezprostřední“ navázání považuje i to, že mezi skončením předchozího a navázáním nového pracovního poměru byly dny pracovního klidu (sobota, neděle nebo svátek). Konkrétní posuzování těchto nástupů by bylo vhodné si dát do kolektivní smlouvy nebo do vnitřního předpisu.

8/09 Potřebovali bychom poradit, v jaké mzdové třídě by měla být zařazena práce mzdové účetní a personalistky ve společnosti s ručením omezeným, která má střední školu s maturitou a praxi 10 let? Jaká by měla být základní mzda dle platových tabulek?

Předně je třeba upozornit, že pro zaměstnance „podnikatelské sféry“ žádné platové tabulky neexistují, protože se jim podle § 109 odst. 2 poskytuje mzda. U

zaměstnanců této sféry je třeba dodržet minimální mzdu a také zaručenou mzdu. Nejnižší úroveň zaručené mzdy je stanovena NV 567/2006 Sb., kde jsou zároveň uvedeny rámcové příklady prací dle oborů. Pro práci mzdové účetní jsou uvedeny příklady prací ve 4. a 5. skupině, kterým odpovídá nejnižší úroveň zaručené mzdy ve výši 10800 Kč u 4. skupiny prací a 12000 Kč u 5. skupiny prací. Konkrétní výši poskytované mzdy by měl zaměstnavatel podnikatelské sféry sjednat v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě by ji měl zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. V žádném případě by mzda kumulované funkce mzdové účetní a personalistky neměla klesnout pod 12000 Kč, protože pro práci personalisty jsou uvedeny pouze příklady prací v 5. skupině prací. Pokud by mzdová účetní a personalistka vytvářela koncepční práce v těchto oblastech, odpovídalo by to 6. skupině prací, kde musí dodržena zaručená mzda nejméně 13200 Kč.

9/09 Zaměstnanec má nařízenou exekuci, na kterou mu srážíme 1/3 z platu. Včera přišel další exekuční příkaz i s nabytím právní moci, můžeme mu srážet 2/3 platu nebo jen 1/3 na první pohledávku nebo z 1/3 umořovat obě pohledávky napůl?

Pokud se jedná o exekuční příkaz na nepřednostní pohledávku, je třeba provádět srážky ze mzdy pouze z jedné třetiny, a to podle pořadí došlých pohledávek. Tzn., že se nejprve bude srážet na první nařízenou exekuci, po její úplné úhradě se teprve začne srážet na další v pořadí došlý exekuční příkaz. Možnost srážet z druhé třetiny čisté mzdy by přicházela v úvahu pouze v případě doručení přednostní pohledávky. Umořování obou pohledávek poměrnou částkou přichází v úvahu jen v případě, že pohledávky byly doručeny ve stejný den.

10/09 Je možné, aby zaměstnanci s pružnou pracovní dobou (základní pracovní doba je od 8,30 do 14,00 hod.) drželi pracovní pohotovost o víkendech? Pracovní pohotovost začíná v pátek v 18,00 hod. a končí v pondělí ráno v 8,00 hod.

Podle § 95 ZP může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost jen, pokud se o tom se zaměstnancem **dohodne**. Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli, není rozhodující jestli zaměstnanec pracuje v pružné pracovní době, rovnoměrně rozvržené pracovní době, nerovnoměrně rozvržené pracovní době, či jinak rozvržené pracovní době. Výši odměny za dobu pracovní pohotovosti stanoví § 140 ZP, a to nejméně ve výši 10% průměrného výdělku.

11/09 V důsledku ekonomické krize jsme nuceni nechat zaměstnance od 6. dubna doma na 60%. S odbory jsme tuto problematiku projednali a oni souhlasí. Jaký bude dopad tohoto kroku na zaměstnance, co se týče zdravotního pojištění, zjištění průměrného výdělku, výplaty náhrady mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN, poskytování nemocenských dávek a na vznik nároku na dovolenou?

Jestliže zaměstnavatel nemůže přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků (částečná nezaměstnanost), jedná se o jinou překážku na straně zaměstnavatele (§ 209 odst. 1 ZP). Pokud se zaměstnavatel dohodne s odborovou organizací, může poskytovaná náhrada mzdy

při této překážce činit nejméně 60% průměrného výdělku, což je Váš případ. Jednotlivé případy by se řešily následovně:

- **zdravotní pojištění**

Jestliže zaměstnanec nedosáhne z důvodu poskytování náhrady mzdy alespoň minimální mzdy (8000 Kč), je zaměstnavatel povinen doplatit celých 13,5% z rozdílu mezi 8000 a dosaženou náhradou mzdy (§ 3 odst. 10 zákona 592/92 Sb. o VZP)

- **průměrný výdělek**

Podle § 353 odst. 1 ZP se průměrný výdělek zjistí z hrubé mzdy zúčtované k výplatě v rozhodném období a odpracované doby v rozhodném období. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci v době, kdy je na 60% nenáleží mzda, nebude se poskytovaná náhrada mzdy zahrnovat do hrubé mzdy a výpočet průměrného výdělku zaměstnance neovlivní. Pokud by částečná nezaměstnanost trvala po celé druhé čtvrtletí a zaměstnanec by tím pádem neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, musel by se podle § 355 odst. 1 ZP použít pravděpodobný výdělek

- **náhrada mzdy za dobu prvních 14 kal. dnů pracovní neschopnosti**

Pokud by zaměstnanec v době částečné nezaměstnanosti onemocněl, bude se mu náhrada mzdy počítat z průměrného výdělku z předchozího čtvrtletí. Tento průměrný výdělek se redukuje podle § 192 odst. 2 ZP. U zaměstnance by se v žádném případě nemělo vycházet z 60% průměrného výdělku a náhrada mzdy by se měla poskytovat dle předem rozvržené týdenní pracovní doby před přechodem na částečnou nezaměstnanost.

- **poskytování dávek nemocenského pojištění**

Při poskytování dávek nemocenského pojištění se vychází z denního vyměřovacího základu zjištěného v rozhodném období. Tzn., že pokud by Váš dlouholetý zaměstnanec onemocněl v době, kdy je na 60% průměrného výdělku, bylo by rozhodné období klasicky předchozích 12 kalendářním měsíců. Zde ale mohou vzniknout problémy v budoucnu, kdy zaměstnanci „vstoupí“ do rozhodného období měsíce, kdy byl na 60% průměrného výdělku, protože mu rozmělní jeho denní vyměřovací základ a konečná dávka nemocenského pojištění bude z tohoto důvodu nižší. 60% průměrného výdělku totiž do vyměřovacího základu vstupuje, protože se z něho odvádí pojistné na sociální zabezpečení.

- **dovolená**

Pro účely dovolené na zotavenou se částečná nezaměstnanost považuje podle § 348 odst. 1 písm. a) jako výkon práce, protože je to překážka v práci na straně zaměstnavatele. Tzn., že doba, kdy bude zaměstnanec na 60% průměrného výdělku se bude brát pro účely dovolené jako výkon práce a bude se započítávat do odpracovaných dnů. Pokud zaměstnanec touto částečnou nezaměstnaností naplní alespoň 60 dnů v kalendářním roce, vzniká mu nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část.

12/09 Dostali jsme se do sporu s našimi programátory, jak správně postupovat při neplaceném volnu, když na období neplaceného volna připadne svátek. Např. zaměstnanec si požádal o neplacené volno od 22. 12. do 31. 12. 2008. Má nárok na náhradu mzdy za svátky 24. až 26. 12.? Jak by to bylo s odvodem zdravotního pojištění v tomto případě.

Podle § 115 odst. 3 ZP přísluší zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku. Vzhledem k tomu, že si zaměstnanec

požádal na toto období o čerpání neplaceného volna, žádná náhrada mu nenáleží, protože stejně pracovat neměl. Pokud by si ale tento zaměstnanec požádal o neplacené volno na dny 22. a 23. 12. a potom na dny 29. až 31. 12., obdržel by za svátky 24. až 26. 12. náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Z pohledu zdravotního pojištění je třeba v případě čerpání neplaceného volna od 22. 12. do 31. 12. navýšit vyměřovací základ zaměstnance o poměrnou část minimální mzdy za 10 kal. dnů. Pokud by si ale tento zaměstnanec požádal o neplacené volno na dny 22. a 23. 12. a potom na dny 29. až 31. 12., vyměřovací základ zaměstnance by se navýšil o poměrnou část minimální mzdy za 5 kal. dnů (22, 23, 29, 30 a 31). Zde je zřejmé, že je třeba zvážit, jak o neplacené volno požádat, aby odvod byl, co nejnižší a za svátky 24, 25 a 26 náležela náhrada mzdy.

13/09 Jak by se postupovalo v obdobném případě (viz příklad 12), pokud by ale měl zaměstnanec od 22. 12. do 31. 12. neomluvenou absenci? Jedná se nám opět o úhradu náhrady mzdy za svátek a odvod zdravotního pojištění.

V případě, že měl zaměstnanec neomluvenou absenci před a po svátku, nenáleží mu podle našeho názoru náhrada mzdy, protože by stejně nepracoval. Složitější by byla situace v případě, že by měl zaměstnanec neomluvenou absenci pouze před svátkem nebo pouze po svátku. Zde by se podle našeho názoru náhrada mzdy poskytnout měla, protože zákoník práce platný od 1. 1. 2007 nepřevzal formulaci ze zákona o mzdě, kde se říkalo, že náhrada mzdy za svátek nenáleží zaměstnanci, který měl neomluvenou absenci před nebo po svátku. Doporučujeme řešit problematiku absence před svátkem nebo po svátku v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.

Z pohledu zdravotního pojištění je třeba v případě neomluvené absence od 22. 12. do 31. 12. navýšit vyměřovací základ zaměstnance o poměrnou část minimální mzdy za 10 kal. dnů. Celou částku pojistného (13,5% z poměrné části minimální mzdy) je povinen zaměstnanec zaměstnavateli uhradit.

14/09 Náš zaměstnanec odešel v minulém roce do předčasného starobního důchodu, a to tři roky před vznikem nároku na řádný starobní důchod. V současné době se nám naskytla výhodná obchodní nabídka a potřebovali bychom tohoto důchodce zaměstnat po dobu cca půl roku. Za jakých podmínek lze zaměstnat poživatele předčasného starobního důchodu, aby o tento důchod nepřišel?

Podle § 37 odst. 2 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění výplata starobního důchodu podle § 31 (předčasný 3 roky před dosažením důch. věku) nenáleží do dosažení důchodového věku, pokud je vykonávána výdělečná činnost. Podle § 27 téhož zákona se výdělečnou činností rozumí činnost vykonávaná v rozsahu, který zakládá účast na pojištění. Z toho vyplývá, že pokud chcete, aby tento zaměstnanec nepřišel o výplatu důchodu, můžete s ním uzavřít pouze dohodu o provedení práce (je limitována 150 hod. v kal. roce) nebo dohodu o pracovní činnosti s odměnou do 2000 Kč měsíčně, případně krátkodobé zaměstnání do 14 kal. dnů po sobě jdoucích, které se ale nesmí opakovat do 6 měsíců od uzavření předchozího krátkodobého zaměstnání.

15./09 Zaměstnavatel nemá stálou práci a se zaměstnanci se dohodl, že si budou od 13. do 27. dubna čerpat neplacené volno a zároveň se zavázal, že za

zaměstnance zaplatí celé zdravotní pojištění za dobu neplaceného volna. Jak máme posuzovat zaměstnavatelem uhrazené pojistné ve výši 4,5%, které byl povinen platit zaměstnanec? Jedná se u zaměstnance o nepeněžní plnění a musí se u něho navýšit základ daně o částku, kterou za něho uhradil zaměstnavatel?

V případě poskytnutí neplaceného volna může si zaměstnavatel zaměstnance zavázat, že mu uhradí zcela nebo z části částku pojistného, které má za zaměstnance zaměstnavatel povinnost uhradit (tj. 9% z pojistného za dobu neplaceného volna). Zbýlých 4,5% by měl vždy uhradit zaměstnanec. Jestliže zaměstnavatel uhradí za zaměstnance i tuto částku, jedná se podle § 6 odst. 3 zákona o daních z příjmů o jinou formu plnění zaměstnavatele za zaměstnance a tudíž se z tohoto plnění musí zaplatit daň z příjmů a tím i pojistné na SZ a VZP. Aby se jednalo o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele, měl by poskytování tohoto plnění uvést v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem, jako „práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu“ podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů.

16/09 Na potvrzení o zaměstnání (zápočtovém listu) se již neuvádí doby předchozích pracovních neschopností pro účely správného stanovení podpůrčí doby. Jakým způsobem máme tyto údaje pro nového zaměstnavatele potvrzovat?

Od platnosti nového zákoníku práce, tj. od 1. 1. 2007 nemusí již zaměstnavatel uvádět v potvrzení o zaměstnání údaje rozhodné pro nárok na dávky nemocenského pojištění (§ 313 ZP). Pro rok 2007 a 2008 vyplývala pro zaměstnavatele povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o skutečnostech rozhodných pro nárok na dávky, jejich poskytování a výplatu z § 29 zákona 582/91 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Tento § 29 byl od 1. 1. 2009 zrušen doprovodným zákonem k zákonu 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění a povinnost sledovat podpůrčí dobu se přesunula na OSSZ. Podle § 64 odst. 2 zákona 187/2006 Sb. o NP je pojištěnec oprávněn požádat příslušný orgán NP o informaci o čerpání podpůrčí doby pro výplatu nemocenského. OSSZ by mu měla tyto údaje sdělit do 30 dnů od obdržení žádosti.

17/09 Vzhledem k tomu, že zaměstnavateli není v současné době známo čerpání podpůrčí doby zaměstnance, jakým způsobem si její běh může zjistit? Jde nám zejména o zaměstnance, kteří mají velkou fluktuaci a onemocní krátce po nástupu do zaměstnání.

Zaměstnance, který k zaměstnavateli nastoupí a nemá od OSSZ potvrzeno čerpání podpůrčí doby, je třeba jej vyzvat, aby si o čerpání podpůrčí doby OSSZ požádal. Toto bude aktuální zejména v případě, že zaměstnanec onemocní např. po odpracování 10 dnů. Pokud by si o čerpání podpůrčí doby nepožádal, je třeba jej posuzovat tak, že má podpůrčí dobu vyčerpanou a náhradu mzdy mu poskytnout pouze za dny, které si u Vás odpojil. Jestliže dodatečně předloží od OSSZ potvrzení o čerpání podpůrčí doby a tato nebude vyčerpána, náhrada mzdy by se mu doplatila.

18/09 Zaměstnanec dostal výpověď podle § 52 písm. c) ZP dne 27. 4. 2009. Výpovědní doba by mu měla plynout do konce června. Dne 28. 4. se na nás obrátil, zda by mohl skončit dohodou k 30. 4., že se mu naskytla možnost pracovat u jiné firmy od měsíce května. Pokud budeme souhlasit se skončením pracovního poměru dohodou, musíme mu vyplatit odstupné?

Podle § 67 odst. 1 ZP náleží odstupné zaměstnanci u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů. Tzn., že jestliže jste se zaměstnancem dohodli po předání výpovědi na skončení pracovního poměru, má nárok na odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného výdělku stejně jako kdyby končil jeho pracovní poměr výpovědí.

19/09 Zaměstnanec, který je u nás na 60% průměrného výdělku (máme tzv. částečnou nezaměstnanost), byl pozván na odběr krve. Náhradu mzdy za odběr podle § 203 ZP mu poskytneme ve výši plného průměrného výdělku nebo ve výši 60% průměrného výdělku?

Podle § 203 odst. 2 písm. d) přísluší k činnosti dárce při odběru krve volno s náhradou mzdy za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Jelikož tomuto zaměstnanci, který je na překážce v práci na straně zaměstnavatele a tudíž na 60% průměrného výdělku, měla by mu být podle našeho názoru poskytnuta náhrada mzdy jen ve výši toho, co mu v současné době skutečně uchází, tj. 60% průměrného výdělku.

20/09 Jednatel naší s.r.o. má smlouvu o výkonu funkce (odměna vyšší než 5900 Kč) a zároveň má uzavřen pracovní poměr podle ZP. V naší společnosti přispíváme na životní pojištění jen společníkům a jednatelům. Částka, kterou přispíváme je vyšší než 24000 Kč, takže částka nad 24000 Kč podléhá dani z příjmů a odvodům obojího pojistného. Jak máme správně určit superhrubou mzdu?

Pokud je příspěvek na životní pojištění poskytován pouze na funkci jednatele společnosti, tak se jednatelská odměna a částka příspěvku nad 24000 Kč navyšuje na superhrubou mzdu o povinné pojistné a to o 21,5% na SZ a o 9% na VZP. Pokud by ale příspěvek náležel i k pracovnímu poměru, mělo by se navýšit o povinné pojistné 25% na SZ a 9% na VZP. V případě souběhu příspěvků z obou vztahů by bylo třeba částku nad 24000 Kč rozpočítat ke každému vztahu poměrnou výší.

Závěrečný pozdrav od pana MURPHYHO se týká byrokratického financování (kdyby to někomu čistě náhodou připomínalo nevyplácení nemocenského po 1. 1., tak se set sakra plete...)

**PRVNÍ VÝDAJE Z PENĚZ POSKYTNUTÝCH JAKÉKOLI BYROKRATICKÉ
ORGANIZACI JDOU VŽDY NA VĚTŠÍ ADMINISTRATIVNÍ ZAJIŠTĚNÍ JEJÍ
ČINNOSTI MÍSTO NA POTŘEBY ČINNOSTI SAMÉ.**
