

O B S A H:

1/ ZMĚNY V ZÁKONU 589/92 Sb. O POJISTNÉM NA SZ

2/ ZÁKON O PODPOŘE HOSPODÁŘSKÉHO RŮSTU

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

4/ ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V ROZPOČTOVÉ SFÉŘE

5/ VOLBY DO EVROPSKÉHO PARLAMENTU

6/ JAK JE TO S ODMĚŇOVÁNÍM PROKURISTY

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Stupnice platových tarifů

Praha 28. května 2009

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu přinášíme komentář k zákonům, které by měly pomoci v době ekonomické krize. Zejména se jedná o změnu zákona o pojistném na SZ, zákona o zaměstnanosti a zákona o daních z příjmů. V rámci těchto protikrizových opatření byla schválena novela zákoníku práce, a to v oblasti neposkytování náhrady mzdy v době prvních 3 kalendářních dnů PN. Platnost většiny těchto zákonů by měla být od 1. 7. 2009.

UPOZORNĚNÍ:

V období měsíců červenec a srpen budou telefonické konzultace poskytovány pouze na telefonním čísle 224 311 286. Na emailové dotazy, které nebudou obsahovat Vaše číslo smlouvy a telefonní číslo, nebudeme již do budoucna reagovat!

1/ ZMĚNY V ZÁKONU 589/92 Sb. O POJISTNÉM NA SZ

Prvním zákonem, který se mění a měl by zmírnit dopady ekonomické krize na zaměstnavatele, je zákon o pojistném na SZ. Nejdůležitější změnou je vložení nového § 21a, který by měl znít:

§ 21a

Slevy na pojistném

(1) Zaměstnavatel má nárok na slevu na pojistném za každého zaměstnance uvedeného v § 3 odst. 3 písm. a), jehož vyměřovací základ je nižší, než 1,15násobek průměrné mzdy zaokrouhlený na celé stokoruny směrem nahoru.

(2) Sleva na pojistném náleží jen za toho zaměstnance uvedeného v odstavci 1, jehož zaměstnání trvalo po celý kalendářní měsíc. Sleva na pojistném za zaměstnance nenáleží od kalendářního měsíce, v němž byla doručena výpověď z pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti zaměstnanci nebo zaměstnavateli nebo v němž byla uzavřena dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o rozvázání pracovního poměru nebo zrušení dohody o pracovní činnosti anebo v němž byl zaměstnavatel nebo zaměstnanec vyrozuměn o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Sleva na pojistném nenáleží za zaměstnance, který podle zákona o nemocenském pojištění vykonává zaměstnání malého rozsahu, a za zaměstnance, jehož zaměstnání nemá trvat déle než 3 kalendářní měsíce.

(3) Vykonává-li fyzická osoba pro téhož zaměstnavatele více zaměstnání, která zakládají účast na nemocenském pojištění, s výjimkou zaměstnání malého rozsahu, považuje se tato osoba pro účely slevy na pojistném za jednoho zaměstnance uvedeného v § 3 odst. 3 písm. a) a za vyměřovací základ tohoto zaměstnance pro účely slevy na pojistném se považuje úhrn vyměřovacích základů ze všech těchto zaměstnání.

(4) Sleva na pojistném náleží za kalendářní měsíc.

(5) Výše slevy na pojistném za jednotlivého zaměstnance činí 3,3 % rozdílu mezi 1,15násobkem průměrné mzdy zaokrouhleným na celé stokoruny směrem nahoru a vyměřovacím základem zaměstnance. Výše slevy na pojistném za jednotlivého

zaměstnance činí nejvýše 25 % jeho vyměřovacího základu. Výše slevy na pojistném za jednotlivého zaměstnance se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

(6) Úhrn slev na pojistném náležející zaměstnavateli za kalendářní měsíc odečte zaměstnavatel z částky pojistného odváděného za kalendářní měsíc, a to před odečtem poloviny částky, kterou v kalendářním měsíci zúčtoval zaměstnancům na náhradě mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti a kterou odečítá podle § 9 odst. 2, 3 nebo 4, popřípadě před ostatními odečty z částky odváděného pojistného. Zaměstnavatel uplatňuje úhrn slev na pojistném na předepsaném tiskopisu podle § 9 odst. 5 nebo 6; na tomto tiskopisu uvádí též údaj o úhrnu slev, který mu za kalendářní měsíc náleží, a údaj o počtu zaměstnanců, za které mu sleva na pojistném náleží. Úhrn slev na pojistném lze uplatnit jen do dne splatnosti pojistného za kalendářní měsíc, za který sleva na pojistném náleží; slevu na pojistném nelze uplatnit zpětně. Byl-li z částky pojistného odečten úhrn slev na pojistném ve vyšší částce, než mohl být odečten, považuje se částka, o kterou bylo pojistné takto zkráceno, za dluh na pojistném; byl-li z částky pojistného odečten úhrn slev na pojistném v nižší částce, než mohl být odečten, nedoplatek na slevě na pojistném nevzniká.

(7) Nárok na slevu na pojistném podle odstavce 1 nemá zaměstnavatel, který vstoupil do likvidace nebo vůči němuž bylo vydáno pravomocné rozhodnutí o prohlášení konkursu na jeho majetek; nárok na slevu na pojistném zaniká od prvního dne kalendářního měsíce, v němž nastaly tyto skutečnosti.

(8) Sleva na pojistném podle odstavce 1 náleží do konce roku 2010; naposledy náleží za prosinec 2010.

CO Z TOHOTO NOVÉHO PARAGRAFU VYPLÝVÁ:

AI NA KOHO SE BUDE SLEVA NA POJISTNÉM VZTAHOVAT?

Na zaměstnance uvedené v § 3 odst. 3 písm. a) zákona o pojistném na SZ (zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti, státní zaměstnanci apod. – viz § 3 odst. 1 písm. b) body 1 až 13) – to jsou **všichni ti, co si platí pojistné na nemocenské i důchodové pojištění**.

Naopak se nebude moci sleva na pojistném aplikovat u společníků a jednatelů s.r.o., komanditistů k.s. jestliže mimo pracovněprávní vztah... a u členů družstva, kteří vykonávají činnost v orgánech družstva... - to jsou ti, co jsou od 1. 1. 2009 jen důchodově pojištěni.

BI JAKÁ BUDE VÝŠE SLEVY?

Zaměstnavatel si může 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 1,15násobkem 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 ($(27100 - 8000) \times 0,033$), po zaokrouhlení na Kč směrem nahoru je to **631 Kč**.

C/ KDY SLEVA NA POJISTNÉM NENÁLEŽÍ:

- za zaměstnance, jehož zaměstnání **netrvalo po celý kal. měsíc**
např. pokud by vstoupil do zaměstnání od 2. 7. 2009 – sleva na něho nenáleží, protože zaměstnání netrvalo celý kal. měsíc
- **od měsíce, kdy byla zaměstnanci doručena výpověď**
pokud bude zaměstnanci doručena výpověď v měsíci srpnu, sleva na pojistném na něho již za měsíc srpen nenáleží...
- **od měsíce, kdy byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru**
zrušení dohody o pracovní činnosti
např. pokud sepišu dohodu o skončení pracovního poměru v měsíci září, nelze na tohoto zaměstnance slevu na pojistném za měsíc září uplatňovat...
- **od měsíce v němž byl zaměstnanec vyrozuměn o zrušení pracovního poměru ve zkušební době**
- za zaměstnance, který **vykonává zaměstnání malého rozsahu** podle zákona o NP
např. je sjednána dohoda o pracovní činnosti, u které není odměna předem určena, tzn., že je nahlášena na OSSZ jako zaměstnání malého rozsahu. I když dosáhne zaměstnanec v některém měsíci částku alespoň 2000 Kč, nelze na něho slevu na pojistném uplatnit.
- za zaměstnance, jehož **zaměstnání nemá trvat déle než 3 kalendářní měsíce**

Nárok na slevu nemá také zaměstnavatel, který **vstoupil do likvidace** nebo vůči němu bylo vydáno pravomocné rozhodnutí o **prohlášení konkursu na jeho majetek**. Nárok na slevu zaniká od prvního dne kal. měsíce, v němž tyto skutečnosti nastaly.

DI/ VÝPOČET SLEVY NA POJISTNÉM PŘI VÝKONU VÍCE ZAMĚSTNÁNÍ ZAKLÁDAJÍCÍCH ÚČAST NA NP U TÉHOŽ ZAMĚSTNAVATELE

Jestliže vykonává fyzická osoba pro téhož zaměstnavatele **více zaměstnání**, která zakládají účast na NP (s výjimkou zaměstnání malého rozsahu), považuje se tato osoba za jednoho zaměstnance a **vyměřovací základy** ze všech těchto zaměstnání **se pro účely výpočtu slevy na pojistném sečtou**.

Např. pracovní poměr a dohoda o pracovní činnosti – z pracovního poměru vyměřovací základ 10000 Kč a z dohody 4000 Kč. V tomto případě se sleva na pojistném vypočte z rozdílu 27100 – 10000 – 4000, tj. z částky 13100 Kč.

E/ MAXIMÁLNÍ VÝŠE SLEVY

Maximální výše slevy na pojistném za jednotlivého zaměstnance **nesmí překročit 25% jeho vyměřovacího základu**, tzn., že za zaměstnance se maximálně neodvede pojistné, které je povinen platit zaměstnavatel na SZ, tj. v současné době 25%.

Např. zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti s měsíční odměnou 2800 Kč (v tomto případě se nejedná o zaměstnání malého rozsahu). Sleva na pojistném by se vypočetla takto: $27100 - 2800 = 24300 \times 0,033 = 801,90$ Kč, zaokrouhleno na 802 Kč. Vzhledem k tomu, že čtvrtina vyměřovacího základu tohoto zaměstnance činí pouze 700 Kč ($2800 \times 0,25$), může se uplatnit sleva na pojistném maximálně 700 Kč.

UPOZORNĚNÍ: měsíční výše mzdy, kdy se sleva na pojistném kryje s 25% vyměřovacího základu činí cca 3160 Kč. Zde by se uplatnila sleva ve výši 790 Kč, což je 25% vyměřovacího základu zaměstnance. Tato částka odpovídá vypočteným $3,3\%$ z rozdílu mezi 27100 Kč a 3160 Kč ($27100 - 3160 = 23940 \times 0,033 = 790,02$).

FI VÝPOČET A UPLATNĚNÍ SLEVY NA POJISTNÉM

Částky slev na pojistném za jednotlivé zaměstnance by se v kalendářním měsíci **zaokrouhlily na koruny směrem nahoru** a poté sečetly. Součet těchto slev by se přednostně odečítal od odvodu pojistného (ještě před odečtením poloviny náhrady mzdy). Zde bude muset být nový tiskopis – „Přehled o výši vyměřovacích základů...“. **POZOR: Úhrn slev na pojistném lze uplatnit jen do dne splatnosti pojistného za kalendářní měsíc, za který sleva náleží; slevu na pojistném nelze uplatnit zpětně.**

Např. pokud zaměstnavatel neuplatní slevu na pojistném za měsíc červenec 2009, tj. do splatnosti pojistného za tento měsíc (max. splatnost pojistného za měsíc červenec je do 20. srpna) a chtěl by si ji uplatnit dodatečně až v měsíci září 2009, tak již nemůže...

Podle **článku II.** zákona si může zaměstnavatel uplatnit tzv. „mimořádnou slevu na pojistném“. Článek II. zní:

Mimořádná sleva na pojistném

1. Za kalendářní měsíc, v němž tento zákon nabyl účinnosti, náleží zaměstnavatelům mimořádná sleva na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „pojistné“). Mimořádná sleva na pojistném se stanoví jako součet úhrnu slev na pojistném za jednotlivé kalendářní měsíce roku 2009 přede dnem účinnosti tohoto zákona; tyto slevy na pojistném za tyto měsíce se stanoví podle § 21a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, (dále jen „zákon o pojistném“). Při stanovení těchto slev se berou v úvahu jen ti zaměstnanci, jejichž zaměstnání trvá k poslednímu dni kalendářního měsíce, v němž tento zákon nabyl účinnosti.

2. Mimořádnou slevu na pojistném odečte zaměstnavatel z částky pojistného odváděného za kalendářní měsíc, v němž tento zákon nabyl účinnosti, a to až po odečtu slevy na pojistném náležející podle § 21a zákona o pojistném a přednostně před ostatními odečty z částky odváděného pojistného. Je-li částka mimořádné slevy na pojistném vyšší než pojistné za tento kalendářní měsíc, popřípadě než rozdíl mezi pojistným za tento kalendářní měsíc a slevou na pojistném náležející podle § 21a zákona o pojistném, požádá zaměstnavatel příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení o úhradu rozdílu; ustanovení § 9 odst. 7 zákona o pojistném platí obdobně pro případ odečtu mimořádné slevy na pojistném. Žádost o úhradu tohoto rozdílu se podává na předepsaném tiskopisu. Nebyl-li nárok na mimořádnou slevu uplatněn do dne splatnosti pojistného za kalendářní měsíc uvedený ve větě první, zaniká. Byla-li z částky pojistného odváděného za kalendářní měsíc odečtena mimořádná sleva ve vyšší částce, než měla být odečtena nebo byla-li okresní správa sociálního zabezpečení požádána o úhradu rozdílu podle § 9 odst. 7 zákona o pojistném a tato správa požadovaný rozdíl uhradila, avšak zaměstnavateli náležela tato úhrada v nižší částce nebo nenáležela vůbec, považuje se částka, o kterou bylo pojistné takto zkráceno, za dluh na pojistném.

Mimořádná sleva na pojistném by se uplatnila za kalendářní měsíce roku 2009 před nabytím účinnosti tohoto zákona.

Při stanovení těchto slev se **berou v úvahu jen ti zaměstnanci, jejichž zaměstnání trvá k poslednímu dni kal. měsíce**, v němž nabyl účinnosti tento zákon (pravděpodobně měsíc červenec).

Mimořádnou slevu na pojistném odečte zaměstnavatel z částky pojistného odváděného za měsíc, kdy tento zákon nabyl účinnosti (pravděpodobně červenec 2009). Pokud by částka mimořádné slevy byla vyšší než pojistné za tento kalendářní měsíc, požádá zaměstnavatel příslušnou OSSZ o úhradu rozdílu. Za žádost se i v tomto případě považuje podání „Přehledu...“. **Nebyl-li nárok na mimořádnou slevu na pojistném uplatněn do dne splatnosti pojistného za kal. měsíc nabytí účinnosti tohoto zákona, tak zaniká.**

POZOR: při výpočtu mimořádné slevy na pojistném se bude postupovat stejně jako při výpočtu měsíční slevy (tj. podle § 21a). Tzn., že mimořádnou slevu na pojistném neuplatníme např. za zaměstnance v měsíci, v jehož průběhu vstoupil do zaměstnání a zaměstnání netrvalo po celý měsíc nebo za zaměstnance, který bude ve výpovědi či s ním bude sepsána dohoda o skončení pracovněprávního vztahu, a to i v případě, že tento zaměstnanec bude ještě ve stavu k poslednímu dni kalendářního měsíce, v němž tento zákon nabyl účinnosti.

V ČÁSTI DRUHÉ TOHOTO ZÁKONA SE MĚNÍ ZÁKON. 586/1992 SB. O DANÍCH Z PŘÍJMŮ.

V § 6 zákona se **na konci odstavce 13** doplňuje věta:

„Při výpočtu základu daně podle věty první se při stanovení částky povinného pojistného nepřihlíží ke slevám nebo k mimořádným slevám na pojistném u zaměstnavatele a ani k jiným částkám, o které si zaměstnavatel snižuje odvody povinného pojistného.

Z této změny vyplývá, že při stanovení základu daně (superhrubé mzdy) se nebudou u zaměstnance zohledňovat slevy na pojistném na SZ, které si bude moci zaměstnavatel uplatnit. Tzn., že zaměstnanec s minimální mzdou 8000 Kč, bude mít základ daně 10720 Kč (8000x1,34), a to i přesto, že si na něho zaměstnavatel uplatní slevu na pojistném na SZ ve výši 631 Kč.

ÚČINNOST ZÁKONA

Tento zákon nabývá **účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení** (dnem vyhlášení je datum uvedené ve Sbírce zákonů). Zde očekáváme, že vyhlášení tohoto zákona bude v měsíci červnu 2009 a tudíž by účinnosti nabyl od měsíce července. Pokud by k vyhlášení došlo až v měsíci červenci, nabyl by zákon účinnosti od měsíce srpna. Tzn., že sleva na pojistném by náležela poprvé za měsíc srpen 2009 a mimořádná sleva by náležela za měsíce leden až červenec. Zaměstnavatel by v případě pozdějšího data účinnosti nic netratil, protože předchozí měsíce by si uplatnil formou mimořádné slevy na pojistném.

ZÁVĚREČNÉ SHRUTÍ

- sleva na pojistném **se týká jen zaměstnavatelů**, zaměstnanec z toho nemá nic (pokud se ovšem zaměstnavatel nerozhodne použít ušetřené prostředky na zvýšení motivace zaměstnanců)

- sleva se vypočte **za všechny zaměstnance**, protože i zaměstnanec s výdělkem vyšším než 27100 Kč, může dosáhnout v některém kal. měsíci nižšího výdělku (např. z důvodu nemoci)
- sleva se vypočte v kalendářním měsíci **za každého zaměstnance zvlášť, zaokrouhlí se na koruny směrem nahoru** a součet zaokrouhlených slev za jednotlivé zaměstnance se uvede v tiskopisu „Přehled“. O tuto částku se sníží odvod pojistného za kal. měsíc
- při výpočtu **mimořádné slevy** na pojistném se musí **výpočet provést za jednotlivé zaměstnance v každém měsíci zvlášť**. Nelze použít výpočet tak, že se vynásobí počet měsíců zaměstnání částkou 27100 a porovná se s součtem vyměřovacích základů za dobu zaměstnání. Zde by mohlo dojít k situaci, že na zaměstnance s měsíčním příjmem 30000 Kč by se uplatnila sleva, protože byl tři měsíce práce neschopen a jeho součet vyměřovacích základů je nižší než součin počtu měsíců a částky 27100 Kč...
- sleva se musí **uplatnit již v měsíci, za který náleží, jinak propadá**. Stejně tak **propadá mimořádná sleva** na pojistném, pokud ji zaměstnavatel **neuplatní do dne splatnosti pojistného za kal. měsíc nabytí účinnosti tohoto zákona**
- **vlastní výpočet slevy** by měl být následující:

27100 – vym. základ pro SZ = plusový rozdíl vynásobíme 0,033 a zaokrouhlíme na Kč směrem nahoru (v případě minusového rozdíl se dále nepokračuje). Tuto částku porovnáme s 25% z vyměřovacího základu zaměstnance. Pokud je 25% vyměřovacího základu nižší než 3,3% z rozdílu, činí sleva na pojistném 25% vym. základu.

- doporučujeme si provést propočet za některý měsíc letošního roku, který je již uzavřený, abyste získali přehled, kolik můžete z titulu slevy na pojistném získat volných prostředků k podnikání
- o připravované změně informujte neprodleně správce Vašeho programu na zpracování mezd, protože je třeba program nastavit na výpočet slev na pojistném tak, aby uměl slevy vypočítat i za měsíce, před nabytím účinnosti zákona.

2/ ZÁKON O PODPOŘE HOSPODÁŘSKÉHO RŮSTU

Tímto zákonem se mění hned několik zákonů týkajících se naší práce, a to zákon o daních z příjmů, zákon o zaměstnanosti, zákon o státní sociální podpoře, zákoník práce a zákony o obcích a krajích. Jedině změny v zákoníku práce a v zákonu o obcích se netýkají hospodářského růstu, ale odstraňují nespravedlnosti v poskytování náhrady mzdy za dobu prvních 14-ti kalendářních dnů PN u zaměstnanců pracujících v 11-ti nebo 12-ti hodinových směnách, kterým se v tomto období proplácelo méně hodin než zaměstnancům, kteří pracují v režimu pondělí až pátek.

▪ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE

V § 192 odst. 1 se na konci věty druhé doplňují slova „**nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn**“. Takže věta druhá § 192 odst. 1 nově zní:

„V mezích období uvedeného ve větě první přísluší tato náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrčí doby určené pro výplatu nemocenského; **náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn.**“

Z toho vyplývá, že pokud bude mít zaměstnanec nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu (např. 11. resp. 12. hodinové směny), bude se mu náhrada mzdy **neposkytovat nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin** z rozvržených směn v těchto prvních 3 dnech. Tzn., že těmto zaměstnancům bude náhrada mzdy náležet za více hodin. Konkrétní dopad na zaměstnance si uvedeme na příkladu:

Např. pokud bude harmonogram zaměstnance vypadat takto:

- 5. 7. noční směna od 18,00 hod.
- 6. 7. konec noční směny z 5. 1. v 6,00 hod. a nástup na další noční směnu v 18,00
- 7. 7. konec noční směny z 6. 1. - volno
- 8. 7. volno
- 9. 7. denní směna od 6,00 do 18,00 hod.
- 10. 7. denní směna od 6,00 do 18,00 hod.
- 11. 7. volno
- 12. 7. volno
- 13. 7. noční směna od 18,00 hod.
- 14. 7. konec noční směny z 13. 1. v 6,00 hod. a nástup na další noční směnu v 18,00
- 15. 7. konec noční směny z 14. 1. - volno
- 16. 7. volno
- 17. 7. denní směna od 6,00 do 18,00 hod.
- 18. 7. denní směna od 6,00 do 18,00 hod.
- 19. 7. volno
- 20. 7. volno
- 21. 7. noční směna od 18,00 hod.
- atd...

Pokud by tento zaměstnanec onemocněl od 7. 7. po odpracování své směny, běželo by u něho prvních 14 dnů PN od 8. 7. a náhrada mzdy by mu podle **současného znění zákona** nenáležela za směny z 9., 10. a 13., za směny 14., 17., 18. a za 6 hodin dne 21. 7. by obdržel náhradu mzdy za celkem 42 hod. Zaměstnanec pracující v režimu pondělí až pátek po 8 hodinách by při plné 14. denní pracovní neschopnosti dostal náhradu mzdy vždy za 56 hodin (za 7 pracovních dnů po 8 hodinách).

Po novele by se tomuto zaměstnanci poskytla náhrada mzdy za 54 hodin, protože v prvních třech pracovních dnech PN se nezaplatí maximálně 24 hodin z rozvržených směn. Podle dosavadní úpravy se mu neplatilo 36 hodin za první tři 12. hodinové směny. U tohoto zaměstnance by se díky novele poskytovala náhrada mzdy téměř za stejnou dobu, jako u zaměstnanců pracujících pondělí až pátek.

POZOR: toto opatření se může dotknout i zaměstnanců, kteří pracují v 11. nebo 11,5. hodinových směnách nebo v kombinovaném režimu, např. v jednom týdnu mají rozepsané jen 12. hod. směny a dalším týdnem pracují po 7,5 hodinách. Pokud onemocní v týdnu, kdy má rozepsané pouze 12. hod. směny, neobdrží náhradu mzdy nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin.

V § 192 odst. 2 ZP se věta první nahrazuje větou „**Náhrada mzdy nebo platu podle odst. 1 přísluší ve výši 60% průměrného výdělku**“.

Z této změny vyplývá, že u zaměstnanců v karanténě bude náležet 60% průměrného výdělku od prvního dne trvání karantény. To, že za první 3 kal. dny karantény náleží 25% průměrného výdělku bylo zrušeno...

V § 192 odst. 3 se upravil text tak, že „*dohodnutá nebo vnitřním předpisem stanovená výše náhrady mzdy nebo platu i za dobu uvedenou v odstavci 1 části věty druhé za středníkem nebo nad výši uvedenou v odst. 2 větě první, nesmí převýšit průměrný výdělek*“.

Tato změna reaguje na upravený text v odstavci 1, podle kterého náhrada mzdy nenáleží nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin, ale nemůže být v žádném případě vyšší než průměrný výdělek.

Podle **přechodného ustanovení** ke změnám v zákoníku práce se postupuje při uplatnění práva na náhradu mzdy při PN podle ustanovení § 192 odst. 1 ve znění účinném ode dne 1. července 2009, **jestliže doba prvních 3 dnů PN, za které náhrada mzdy nepřísluší, neuplynula do dne 30. 6. 2009.**

Z tohoto přechodného ustanovení vyplývá, jestliže zaměstnanec pracující v 11. nebo 12. hodinových směnách onemocněl např. 26. 6. a na období do 30. 6. měl rozepsány pouze dvě 11. nebo 12. hodinové směny, obdrží za třetí směnu, která připadne již na měsíc červenec, náhradu mzdy za hodiny, které přesáhnou hranici prvních 24 neodpracovaných hodin.

Např. pokud měl pracovat dne 29. a 30. 6. po 11-ti hodinách a další 11-ti hodinová směna byla plánována dne 1. 7., neobdrží náhradu mzdy pouze za prvních 24 hodin z těchto 3 směn. Kdyby měl v měsíci červnu naplánovány tři 11-ti hodinové směny, byly by všechny neplacené, protože na ně by se přechodné ustanovení nevztahovalo.

▪ **ZMĚNY V ZÁKONU O OBCÍCH A V ZÁKONU O KRAJÍCH**

V obou těchto zákonech se změnila výše poskytované náhrady mzdy uvolněným členům zastupitelstva **za dobu prvních 3 kalendářních dnů karantény na 60%** jedné třicetiny měsíční odměny (dosud bylo 25%). Měsíční odměna za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti nenáleží i nadále. Od 4 kal. dne PN náleží měsíční odměna ve výši 60% jedné třicetiny měsíční odměny (pochopitelně redukováno). Zde se reaguje na změnu provedenou v ZP, kde se rovněž za první 3 pracovní dny karantény poskytuje náhrada mzdy ve výši 60%.

▪ **ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI**

Do zákona se vkládá nový § 50a – **Podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci a délka podpůrné doby v období od 1. listopadu 2009 do 31. prosince 2010 při splnění níže uvedených podmínek, který zní:**

(1) Uchazeči o zaměstnání, který v rozhodném období (§ 41) získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 24 měsíců, náleží podpora v nezaměstnanosti

- a) po podpůrčí dobu 6 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku, 9 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku a 12 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku; rozhodujícím pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti,
- b) první 2 měsíce podpůrčí doby ve výši 80 % a po zbývajících měsících podpůrčí doby ve výši 55 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (§ 50 odst. 1 a 2).

(2) Uchazeči o zaměstnání, který ke dni zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání získal dobu důchodového pojištění a náhradní dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v celkové délce alespoň 35 let, v rozhodném období (§ 41) získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 24 měsíců a kterému po uplynutí podpůrčí doby podle odstavce 1 písm. a) do doby dosažení důchodového věku podle zvláštního právního předpisu chybí nejvýše 2 roky, náleží po uplynutí podpůrčí doby uvedené v odstavci 1 písm. a) do doby dosažení důchodového věku podpora v nezaměstnanosti ve výši 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti po uplynutí podpůrčí doby do dosažení důchodového věku se do podpůrčí doby nezapočítává.

(3) Uchazeči o zaměstnání, který v rozhodném období (§ 41) získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 24 měsíců, náleží podpora při rekvalifikaci ve výši 85 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

(4) Uchazeči o zaměstnání, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu anebo u něj nelze průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ stanovit, se podpora v nezaměstnanosti stanoví

- za první 2 měsíce podpůrčí doby ve výši 0,18 násobku,
- po zbývajících podpůrčí dobu ve výši 0,13 násobku,
- po uplynutí podpůrčí doby do dosažení důchodového věku ve výši 0,12 násobku
průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

(5) Uchazeči o zaměstnání, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu anebo u něj nelze průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ stanovit, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,19 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Z jednotlivých změn:

1/ uchazeč o zaměstnání, který v rozhodném období (poslední 3 roky) **získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností** dobu důchodového pojištění **alespoň 24 měsíců**, náleží podpora v nezaměstnanosti:

a) po podpůrčí dobu 6 měsíců u uchazeče do 50 let věku, 9 měsíců u uchazeče 50 až 55 let věku a 12 měsíců u uchazeče nad 55 let věku. Rozhodující je věk v den podání žádosti.

b) první 2 měsíce podpůrčí doby ve výši 80% a po zbývajících měsících podpůrčí doby 55% průměrného měsíčního čistého výdělku.

Tzn., že

- se **prodlužuje doba pobírání podpory o jeden měsíc**, ale pouze těm, co získali dobu důchodového pojištění v posledních 3 letech alespoň **24 měsíců**, ostatním zůstává maximálně 11 měsíců!
- zvyšuje se podpora v nezaměstnanosti v **prvních 2 měsících na 80%** (dosud 65%) a v **dalších měsících podpůrčí doby na 55%** průměrného měsíčního čistého výdělku (dosud 50% po další 2 měsíce podpůrčí doby a po zbytek podpůrčí doby 45% průměrného výdělku). Rozhodující pro poskytování vyšší podpory je opět doba důchodového pojištění alespoň 24 měsíců v posledních 3 letech – jinak se podpora poskytne ve stávající výši.

Podle **přechodného ustanovení** se uchazeči o zaměstnání, kterému ke dni 1. 11. 2009 neuplynula celá podpůrčí doba (stará = max. 11 měsíců), se výše podpory v nezaměstnanosti a délka podpůrčí doby s účinností od 1. 11. 2009 upraví podle zákona o zaměstnanosti platného od 1. 11. 2009.

Např. uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních 3 letech zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění alespoň 24 měsíců a ke dni 1. 11. vyčerpal pouze 4 měsíce podpůrčí doby, obdrží podporu v nezaměstnanosti ve výši podle novelizovaného zákona a za dobu podpůrčí doby podle novelizovaného zákona.

Podle dalšího přechodného ustanovení nároky podle § 50a zákona o zaměstnanosti přiznané před 1. lednem 2011 zůstávají zachovány i po 1. lednu 2011. Tzn., že pokud se někdo stal uchazečem o zaměstnání od 1. 12. 2010, bude mu náležet podpora v nezaměstnanosti ve zvýšené výši a po prodlouženou podpůrčí dobu i po 1. lednu 2011. Pochopitelně pokud má splněnou podmínku důchodového pojištění 24 měsíců v posledních 3 letech.

2/ Uchazeč o zaměstnání, který ke dni zařazení do evidence uchazečů

- **získal dobu důchodového pojištění v celkové délce 35 let,**
- **v rozhodném období získal zaměstnáním dobu důchodového pojištění alespoň 24 měsíců**
- a kterému **po uplynutí podpůrčí doby do doby důchodového věku chybí nejvýše 2 roky** náleží podpora v nezaměstnanosti po uplynutí podpůrčí doby do dosažení důchodového věku **ve výši 50% průměrného měsíčního čistého výdělku**

Tzn., že těm, kterým budou chybět po vyčerpání podpůrčí doby (max. 12 měsíců), do důchodového věku nejvýše 2 roky, se bude poskytovat podpora v nezaměstnanosti ve výši 50% až do dosažení důchodového věku a nebudou si muset žádat např. o předčasný starobní důchod.

Podle **přechodného ustanovení** nároky podle § 50a zákona o zaměstnanosti přiznané před 1. lednem 2011 zůstávají zachovány i po 1. lednu 2011. Tzn., že pokud bude mít někdo v období 1. 11. 2009 až 31. 12. 2010 vyčerpanou podpůrčí dobu (12 měsíců) a do důchodového věku mu budou chybět max. 2 roky, bude pobírat podporu v nezaměstnanosti ve výši 50% průměrného měsíčního čistého výdělku až do dosažení důchodového věku.

3/ uchazeč o zaměstnání, který v rozhodném období (poslední 3 roky) získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění alespoň 24 měsíců, náleží **podpora při rekvalifikaci ve výši 85% průměrného čistého výdělku**.

Vzhledem k tomu, že podle **přechodného ustanovení** nároky podle § 50a zákona o zaměstnanosti přiznané před 1. lednem 2011 zůstávají zachovány i po 1. lednu 2011, bude možno pobírat podporu při rekvalifikaci přiznanou před 1. 1. 2011 i po 31. 12. 2010, a to ve výši 85% průměrného měsíčního čistého výdělku.

▪ ZMĚNY V ZÁKONU O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE

Změny se týkají hlavně poskytování **přídavku na dítě**:

- nárok na přídavek na dítě bude v případě, že rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima a koeficientu **2,50** (dosud 2,40).
- Výše přídavku na dítě činí

na dítě do 6 let věku **550 Kč** (dosud 500 Kč)

na dítě ve věku od 6 do 15 let **660 Kč** (dosud 610 Kč)

na dítě od 15 let do 26 let **750 Kč** (dosud 700 Kč)

Takto **zvýšená výše přídavku i zjišťování nároku** na něj bude **platit pouze do 31. 12. 2010**. Úprava výše přídavku na dítě směrem nahoru a poté i směrem dolů bude provedena automaticky, a to bez žádosti a bez oznámení o zvýšení.

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

Tímto zákonem se mění některá ustanovení zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů. Ze změn, které se týkají práce mzdových účetních a personalistů se jedná zejména o tyto změny:

- v **§ 6 odst. 9 písm. a)** – to jsou příjmy u zaměstnance od daně osvobozené - se již poněkoličt v poslední době mění text takto:

„nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti; toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům“.

Tím, že je zde odkaz na **odborný rozvoj zaměstnanců**, mělo by se **jednat o veškerá nepeněžní plnění** poskytovaná v souvislosti s **§ 227**, tj.

Zaškolení a zaučení,

Odbornou praxi absolventů škol,

Prohlubování kvalifikace a

Zvyšování kvalifikace

Tento odborný rozvoj dále musí **souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele**. Pokud jsou splněny tyto podmínky, jedná se u zaměstnance o příjem od daně osvobozený.

I nadále budou dani z příjmu podléhat příjmy plynoucí při odborném rozvoji (mzda, plat, odměna nebo náhrada za ušlý příjem).

Stejně tak budou u zaměstnance od daně osvobozena nepeněžní plnění vynaložená na rekvalifikaci zaměstnanců, opět s výjimkou mzdy, platu apod.

- obdobný text jako je pro daňové osvobození u zaměstnanců na odborný rozvoj zaměstnanců se vkládá do **§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3** – kde je řešena daňová uznatelnost výdajů na odborný rozvoj

Tzn., že daňově uznatelné bude i zaměstnavatelem uhrazené školné za zaměstnance, který si bude zvyšovat kvalifikaci.

- V **§ 35**, který řeší **slevu na dani** za zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním postižením a těžším zdravotním postižením (18000 resp. 60000 Kč), se změnil text **odst. 2** tak, že se při výpočtu celkového počtu odpracovaných hodin započítávají i hodiny připadající na první tři dny pracovní neschopnosti, kdy náhrada mzdy nepřisluší.

POZOR: podle znění zákona platného v současné době, by toto nešlo použít, protože se doba pracovní neschopnosti, za které nenáleží náhrada mzdy nebo platu z celkového počtu hodin vylučuje...

- V **§ 35c odst. 1**, který řeší **daňové zvýhodnění na dítě** je navrženo jeho zvýšení na částku **11604 Kč** (dosud 10680 Kč) – to by představovalo měsíční nárůst z 890 Kč na 967 Kč.

Podle přechodného ustanovení k zákonu o daních z příjmů by toto mělo **platit ale až od roku 2010**, tzn., že za rok 2009 se použije daňové zvýhodnění v měsíční výši 890 Kč a za rok 10680 Kč.

4/ ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V ROZPOČTOVÉ SFÉŘE

NV **130/2009 Sb.** se mění NV 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. V příloze č. 1. a 2. se zvyšují platové tarify v průměru o 3,5%. Jejich výši najdete v příloze tohoto čísla. Pro zaměstnavatele, kteří nemají na zvýšení finanční prostředky doporučujeme použít uspořené prostředky z titulu zavedení slevy na dani u pojistného na SZ (viz bod 1). **Účinnost** tohoto NV je stanovena od **1. 6. 2009**.

NV **133/2009 Sb.** se mění stejné nařízení vlády a to tak, že se v § 8 vkládá nový odst. 4, který zní:

(4) Zdravotnickému pracovníkovi, který poskytuje zdravotní péči ve zdravotnických zařízeních nebo v zařízeních zdravotnické záchranné služby, přísluší za trvalou vysokou neuropsychickou zátěž a vysokou míru odpovědnosti zvláštní příplatek ve výši 3,5 % platového tarifu, který zaměstnanci přísluší podle § 123 odst. 1 až 4 zákoníku práce.

Zavedení tohoto příplatku by mělo snížit odliv kvalifikovaných zdravotních sester z našich zdravotnických zařízení. **Účinnost** tohoto NV je od **1. 7. 2009**.

NV **137/2009 Sb.**, kterým se **stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě**. Doporučujeme se s ním seznámit, ale bohužel asi zklame očekávání mzdových účetních o zvýšení platové třídy... **Účinnost** tohoto NV je stanovena **od 1. 7. 2009**.

5/ VOLBY DO EVROPSKÉHO PARLAMENTU

Ve dnech 5. a 6. června proběhnou volby do Evropského parlamentu (zákon 62/2003 Sb. o volbách do Evropského parlamentu) a někteří zaměstnanci budou uvolněni pro činnost ve volebních komisích. Podle **§ 203 odst. 2 písm. f) ZP** se jedná i v případě voleb do Evropského parlamentu o **jiný úkon v obecném zájmu**, při kterém přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu. Tzn., že zaměstnavatel zaměstnance pouze uvolní a žádnou náhradu mzdy zaměstnanci za toto volno neproplácí.

Uvolněnému zaměstnanci vyplatí odměnu obecní úřad, a to podle vyhl. Ministerstva vnitra 368/2008 Sb. Výše odměn je stanovena takto:

- 1300 Kč pro člena okrskové volební komise
- 1500 Kč pro zapisovatele okrskové volební komise
- 1600 Kč pro předsedu okrskové volební komise.

Pokud bude zaměstnanec uvolněn po celý kalendářní den, měl by se u něho navýšit vyměřovací základ pro pojistné na VZP o poměrnou část minimální mzdy. Pokud zaměstnanec prokáže, že za něho bylo obecním úřadem odvedeno pojistné alespoň z poměrné části minimální mzdy, není třeba vyměřovací základ zaměstnanci navyšovat. V případě, že uvolnění k účasti při volbách netrvalo po celý kalendářní den, poměrná část minimální mzdy se k vyměřovacímu základu nepřičítá a obecní úřad nemusí nic potvrzovat.

Např. zaměstnanec přišel do práce dne 5. 6. a v 10,00 hod. odešel, protože byl členem volební komise. U tohoto zaměstnance se vyměřovací základ nenavyšuje, protože pracovní volno netrvalo po celý kalendářní den.

POZNÁMKA: jelikož odměny členům volebních komisí jsou funkčním požitkem (§ 6 odst. 10 písm. b) zákona o daních z příjmů), je třeba z nich pojistné na VZP odvést. Obecní úřad by tudíž měl zaměstnanci, který byl uvolněn do volební komise potvrdit, že za něho odvedl pojistné na VZP ve dnech voleb. Potvrzení není nutno vystavovat pro osoby, za které je plátcem stát (poživatelé důchodu, studenti, poživatelé rodičovského příspěvku apod.).

POZOR: v letošním roce budou pravděpodobně v měsíci říjnu mimořádné volby do Poslanecké sněmovny. V případě, že zaměstnanec bude uvolněn do volební komise pro tyto volby, platí stejná pravidla, jako pro tyto volby.

6/ JAK JE TO S ODMĚNOVÁNÍM PROKURISTY

Prokurou zmocňuje podnikatel prokuristu ke všem právním úkonům, k nimž dochází při provozu podniku (§ 14 obchodního zákoníku). Prokura je tedy zvláštní forma plné moci, na základě které je prokurista oprávněn podnikatele zastupovat. Nejedná se tedy o zvláštní druh samostatné výdělečné činnosti. Prokuru lze udělit jen fyzické osobě, přičemž prokuristou může být kdokoli, např. zaměstnanec, člen družstva, jiný podnikatel, advokát nebo komerční právník apod.

Pro účely zdanění odměny prokuristy za činnost prováděnou na základě udělené prokury je proto rozhodující právní vztah mezi podnikatelem a prokuristou, v rámci kterého je prokura udělena.

Např., je-li odměna za činnost prokuristy vyplácena zaměstnanci v pracovněprávním vztahu, půjde o příjem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů a podléhá tudíž dani z příjmů i odvodu obojího pojistného.

Je-li odměna za činnost prokuristy vyplácena např. ekonomickému poradci, advokátovi nebo podnikateli, posoudí se tato odměna jako příjem z podnikání podle § 7 odst. 1 písm. b) nebo c) zákona o daních z příjmů a tyto osoby zahrnou tento příjem do svého daňového přiznání.

ZÁVĚR: při poskytování odměny prokuristovi je vždy rozhodující, v jakém vztahu je prokurista ke společnosti a podle toho se stanoví způsob zdanění, popřípadě i odvod pojistného.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

21/09 Zaměstnanec v měsíci květnu 2009 přesáhl hranici 24000 Kč u příspěvku na penzijní připojištění od zaměstnavatele. Částka nad hranici 24000 Kč podléhá dani z příjmů, je třeba z ní ale odvádět i pojistné na SZ a VZP?

Podle § 5 odst. 1 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ je vyměřovacím základem pro pojistné na SZ úhrn příjmů, které jsou předmětem daně a nejsou od daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na NP. Podle § 5 zákona 48/97 Sb. o VZP je pojištěnec plátcem pojistného, pokud je zaměstnancem; za zaměstnance se považuje osoba, které plynou příjmy ze závislé činnosti s výjimkou osoby, které má pouze příjmy ze závislé činnosti, které jsou od daně osvobozeny. Z tohoto vyplývá, že příspěvek zaměstnavatele nad 24000 Kč, podléhá nejen dani, ale i odvodu obojího pojistného.

22/09 Zaměstnankyně si požádala o neplacené volno do 4 let věku dítěte (tj. do 26. 7. 2009). Ke dni 20. 5. byla uznána práce neschopnou z důvodu rizikového těhotenství. Jsme povinni ji vyplácet náhradu mzdy v prvních 14. dnech PN? Bude mít poté nárok na nemocenské?

Podle § 28 odst. 5 zákona 187/2006 Sb. o NP se nemocenské nevyplácí zaměstnanci za dobu, po kterou mělo trvat pracovní volno bez náhrady příjmu. Jelikož se v § 192 odst. 1 ZP říká, že zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy, pokud splňuje podmínky nároku na nemocenské, nelze ve vašem případě náhradu mzdy poskytnout. Nárok na nemocenské bude mít tato zaměstnankyně až od 27. 7. 2009, tj. ode dne následujícího po skončení neplaceného volna.

Závěrečný pozdrav je opět z dílny pana MURPHYHO (že by už tehdy znal naši současnou politickou garnituru...):

**DVĚ VĚCI JSOU NEKONEČNÉ: VESMÍR A LIDSKÁ BLBOST;
VESMÍREM SI ALE NEJSEM JIST.**
