

O B S A H:

- 1/ K UPLATŇOVÁNÍ SLEVY NA POJISTNÉM NA SZ**
- 2/ VÝPOČET NÁHRADY MZDY U ZAMĚSTNANCE, KTERÝ ONEMOCNĚL V PRŮBĚHU SVÉ SMĚNY PO NOVELE § 192 ZP?**
- 3/ JAK POSTUPOVAT U ZAMĚSTNANCŮ, KTERÍ PŘISTOUPILI NA ZKRÁCENÍ PRACOVNÍHO ÚVAZKU?**
- 4/ SDĚLENÍ MINISTERSTVA FINANCÍ K UPLATNĚNÍ NEZDANITELNÉ ČÁSTI ZÁKLADU DANĚ PŘI REFINANCOVÁNÍ ÚVĚRU NA BYTOVÉ POTŘEBY**
- 5/ JAK JE TO S NAVYŠOVÁNÍM NA SUPERHRUBOU MZDU U ZAMĚSTNANCŮ, KTERÍ JSOU NA 60% PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU A Z POHLEDU ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ NEDOSÁHLI MINIMÁLNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU?**
- 6/ ÚČTOVÁNÍ O SLEVĚ NA POJISTNÉM NA SZ A MIMOŘÁDNÉ SLEVĚ NA POJISTNÉM**
- 7/ OD KDY JE TŘEBA PŘIHLÁSIT ZAMĚSTNANCE NA ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNU PŘI ONEMOCNĚNÍ V OCHRANNÉ LHŮTĚ?**
- 8/ ZÁPOČET DOB DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ PRO NÁROK NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI**
- 9/ ZMĚNA V NV 564/2006 Sb. O PLATOVÝCH POMĚRECH ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ – týká se pouze zdravotnických pracovníků!**
- 10/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**
- 11/ OPRAVA V DIS 5/09**

Příloha: NV 201/2009 Sb. platí pro zdravotnictví – je jen u elektronické podoby DIS

Praha 26. června 2009

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se ještě vracíme k protikrizovým zákonům, které by měly začít platit v rozmezí měsíců červenec až listopad 2009. Asi nejdůležitější protikrizový zákon o změnách v zákonu o pojistném na SZ by měl nabýt účinnosti až od 1. srpna 2009, protože v současné době čeká na podpis Prezidenta republiky a bude vyhlášen ve Sbírce zákonů v měsíci červenci. Jeho účinnost je totiž stanovena od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení.

1/ K UPLATŇOVÁNÍ SLEVY NA POJISTNÉM NA SZ

V minulém čísle jsme se věnovali výpočtu slevy na pojistném podle nově vloženého § 21a zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ. Vzhledem k tomu, že bude tento zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů až v měsíci červenci, nabude účinnosti od měsíce srpna 2009. Tímto odkladem účinnosti však zaměstnavatelé nebudou poškozeni, protože si slevu na pojistném uplatní sice poprvé až za měsíc srpen 2009, ale za měsíce leden až červenec si slevu uplatní formou mimořádné slevy na pojistném. Od vydání čísla 6/2009 se objevily nové poznatky s výpočtem slevy při některých konkrétních situacích:

VÝPOČET SLEVY NA POJISTNÉM ZA KALENDÁŘNÍ MĚSÍC

- **jak postupovat při výpočtu slevy na pojistném v případě výkonu více zaměstnání u téhož zaměstnavatele, pokud některé zaměstnání nesplňuje podmínku trvání po celý kalendářní měsíc?**

V odst. 3 § 21a je uvedeno, jak postupovat v případě, že zaměstnanec vykonává pro téhož zaměstnavatele více zaměstnání, která zakládají účast na nemocenském pojištění. Podle tohoto odstavce je třeba považovat tohoto zaměstnance za jednoho zaměstnance a za vyměřovací základ je třeba považovat úhrn vyměřovacích základů ze všech těchto zaměstnání.

V tomto odstavci ale není řešena situace, kdy zaměstnanec jedno z těchto zaměstnání nevykonává po celý kalendářní měsíc... Dle § 21a odst. 2 na takového zaměstnance sleva na pojistném nenáleží. První výklad k této problematice předložila ing. Ženíšková ve „Mzdové účetní č. 6“, kde uvádí, že pro účely slevy na pojistném je třeba i v tomto případě sečíst vyměřovací základy z obou zaměstnání, i když některé z nich netrvalo po celý kalendářní měsíc.

Např. zaměstnanec má u zaměstnavatele sjednán pracovní poměr s měsíční mzdou 12000 Kč. Od 12. srpna 2009 s ním byla uzavřena ještě dohoda o pracovní činnosti s měsíční odměnou 5000 Kč (čímž se nejedná o zaměstnání malého rozsahu) a odměna z dohody o pracovní činnosti činila v tomto měsíci 3120 Kč. U tohoto zaměstnance by se sleva na pojistném vypočetla tak, že by se v měsíci srpnu sečetl jeho vyměřovací základ z pracovního poměru a z dohody o pracovní činnosti a tato částka by se porovнала s 27100 Kč. Z rozdílu mezi 27100 Kč a součtu vyměřovacích základů by se vypočítalo 3,3%, což by byla sleva na pojistném.

POZNÁMKA: i když podle znění odst. 1 a 2 § 21a by sleva na pojistném za zaměstnance, jehož zaměstnání netrvalo po celý kalendářní měsíc, nenáležela, v případě souběhu více zaměstnání by se i zaměstnání netrvajících po celý kal. měsíc přičetlo. Pokud by tento postup neplatil, obdržel by zaměstnavatel za tohoto

zaměstnance slevu vyšší z titulu dalšího zaměstnání, které trvalo po celý kalendářní měsíc, což by bylo nespravedlivé...

Obdobně by se postupovalo i v případě výpočtu mimořádné slevy na pojistném, pokud „další zaměstnání“ netrvalo po celý kalendářní měsíc.

- **jak se bude zaokrouhlovat sleva na pojistném u zaměstnance, u něhož jsou 3,3% menší než 25% z vyměřovacího základu?**

Podle odst. 5 § 21a zákona činí výše slevy na pojistném za jednotlivé zaměstnance nejvýše 25% jeho vyměřovacího základu. Výše slevy na pojistném za jednotlivého zaměstnance se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

Např. u zaměstnance s vyměřovacím základem pro pojistné na SZ ve výši 3085 Kč by se sleva na pojistném vypočetla takto:

27100 – 3085 = 24015 Kč z toho 3,3% = 792,49 Kč

25% z vyměřovacího základu 3085 Kč činí 771,25 Kč.

Zaměstnavatel může na tohoto zaměstnance uplatnit slevu ve výši 772 Kč, a to i přesto, že zaměstnavatel nepočítá pojistné na SZ za každého zaměstnance zvlášť, ale pojistné, které odvádí (25%) vypočte ze součtu vyměřovacích základů všech svých zaměstnanců.

Zde může nastat situace, kdy má zaměstnavatel pouze 2 zaměstnance a oba mají vyměřovací základ v kal. měsíci pouze 3085 Kč (pracují na DPČ), že v „Přehledu o výši pojistného...“ vyjde pojistné zaměstnavatele 1543 Kč a sleva na pojistném bude 1544 Kč. V tomto případě by měla OSSZ vrátit zaměstnavateli do 15. dnů po obdržení „přehledu“ částku ve výši 1 Kč... Na této operaci vydělají pouze banky... Chtělo by to ošetřit změnou zákona...

- **jak to bude s poskytováním slevy na pojistném v případě, že dal výpověď zaměstnanec zaměstnavateli nebo zaměstnanec zrušil pracovní poměr ve zkušební době?**

Podle § 21a odst. 2 se sleva na pojistném neposkytne nejen za kalendářní měsíc, ve kterém byla dána výpověď zaměstnavatelem zaměstnanci, ale i v případě, že dal v kalendářním měsíci výpověď sám zaměstnanec. Obdobně se sleva na pojistném neposkytne za kal. měsíc, ve kterém zaměstnanec skončil pracovní poměr ve zkušební době ze své strany.

- **jak se bude sleva na pojistném vypočítávat v případě, že je zaměstnanci prodlužován pracovní právní vztah na dobu určitou a doba původního pracovní právního vztahu není delší než 3 měsíce?**

Toto se týká hlavně zaměstnání, kdy je původní doba určitá sjednána na období nepřesahující dobu 3 měsíců. Pokud bude tento pracovní právní vztah prodloužen na dobu přesahující dobu 3 měsíců, bude od data prodloužení sleva náležet.

Např. s poživitelem starobního důchodu byla sjednána doba určitá od 1. srpna 2009 do 31. října 2009. Dne 20. října byl tento pracovní právní vztah prodloužen do 31. 12. 2009. Za tohoto zaměstnance sleva na pojistném nenáleží za měsíce srpen a září a od měsíce října již podmínku sjednání na dobu delší než 3 kalendářní měsíce splňuje, takže za říjen již sleva náleží.

POZOR: pokud se zaměstnancem sjednám dobu určitou od 1. 8. 2009 do 1. 11. 2009, náleží sleva na pojistném i za měsíce srpen a září, protože jeho pracovní právní vztah trval déle než 3 kal. měsíce.

- **jak se bude sleva na pojistném uplatňovat v případě, že zaměstnání skutečně netrvalo 3 kalendářní měsíce, protože bylo skončeno ve zkušební době?**

Pokud byl se zaměstnancem sjednán pracovněprávní vztah na dobu neurčitou se zkušební dobou 3 měsíce a s tímto zaměstnancem byl skončen pracovněprávní vztah v této zkušební době, nebude sleva na pojistném náležet jen za měsíc, kdy byl tento pracovněprávní vztah ukončen.

Např. se zaměstnancem byl sjednán od 1. 8. 2009 pracovní poměr na dobu neurčitou se zkušební dobou na 3 kal. měsíce. S tímto zaměstnancem byl ve zkušební době ukončen pracovní poměr k 24. říjnu 2009, sleva na pojistném za něho v měsících srpen a září náleží. Za měsíc říjen již nikoliv, protože podle odst. 2 § 21a sleva nenáleží za měsíc, kdy byl zaměstnanec vyrozuměn o zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

- **jak bude vypadat výpočet slevy na pojistném u zaměstnance, který dosáhl nebo dosáhne v roce 2009 maximálního vyměřovacího základu?**

U zaměstnance, který dosáhl v roce 2009 maximálního vyměřovacího základu se nebude moci sleva na pojistném uplatnit ani v případě, že jeho vyměřovací základ bude v kal. měsíci nižší než 27100 Kč (např. z důvodu nemoci), protože sleva na pojistném činí max. 25% jeho vyměřovacího základu a on již pro účely odvodu pojistného na SZ nemá díky dosažení maxima vyměřovací základ.

Např. zaměstnanec dosáhl v měsíci červenci maximálního vyměřovacího základu (1130640 Kč). V měsíci srpnu byl práce neschopen a jeho vyměřovací základ byl 7600 Kč. Sleva na pojistném by se vypočetla takto: $27100 - 7600 = 19500 \times 0,033 = 643,5$ Kč. 25% z jeho vyměřovacího základu, který je již z důvodu dosažení max. vyměřovacího základu nulový, činí 0 Kč. Na tohoto zaměstnance se sleva na pojistném za měsíc srpen a ani za další měsíce roku 2009 neuplatní.

POZOR: pokud tento zaměstnanec měl vyměřovací základ nižší než 27100 Kč před dosažením maximálního vyměřovacího základu, sleva by za tento měsíc náležela.

- **může se uplatnit sleva na pojistném za zaměstnance, s kterým opakovaně uzavíráme dobu určitou?**

Pokud budou opakovaně uzavírané pracovní poměry na sebe bezprostředně navazovat, jedná se o pokračování pojištění a slevu na tohoto zaměstnance lze, při splnění ostatních podmínek, uplatnit. Aby sleva na pojistném náležela od prvního měsíce, měl by být první takovýto pracovní poměr sjednán na dobu delší než 3 kalendářní měsíce, čímž bude naplněna podmínka uvedená v odst. 2 § 21a. Obdobně by se postupovalo při prodlužování takto sjednaných pracovních poměrů.

Např. pracovní poměr uzavřen od 1. 6. do 30. 9. 2009 a od 1. 10. uzavřen nový pracovní poměr do 31. 3. 2010. V tomto případě náleží na tohoto zaměstnance sleva na pojistném, protože se jedná o pokračování pojištění.

POZOR: aby se jednalo o pokračování pojištění, musí na sebe navazovat stejné druhy pracovněprávních vztahů, tj. pracovní poměr na pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti na dohodu o pracovní činnosti.

- **jak to bude s uplatněním slevy na pojistném v případě, když žena skončí mateřskou dovolenou a před nástupem na rodičovskou dovolenou si vyčerpá dovolenou na zotavenou?**

V případě, že si žena požádá po skončení MD o čerpání dovolené na zotavenou, je zaměstnavatel povinen ji vyhovět. Za dobu čerpání dovolené náleží náhrada mzdy,

která vstupuje do vyměřovacích základů zaměstnance a tudíž se z ní odvádí i pojistné na SZ. Pokud bude poskytnutá náhrada mzdy za čerpanou dovolenou v kalendářním měsíci nižší než částka 27100 Kč, sleva na pojistném náleží při splnění ostatních podmínek (trvání pracovního poměru apod.).

Pokud by tato zaměstnankyně čerpala dovolenou na zotavenou v období leden až červenec, náležela by v tomto případě mimořádná sleva na pojistném, jestliže její pracovní poměr bude trvat k 31. 8. 2009.

MIMOŘÁDNÁ SLEVA NA POJISTNÉM PŘI ÚČINNOSTI ZÁKONA OD 1. 8. 2009

- **Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele na dobu neurčitou a za měsíce leden až červenec dosáhl těchto výdělků. Výpočet mimořádné slevy na pojistném by vypadal takto:**

MĚSÍC	VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD	SLEVA V Kč
leden	13000	466
únor	13851	438
březen	14012	432
duben	3105	777*
květen	13000	466
červen	15925	369
červenec	0	0
součet	x	2948

/* v měsíci dubnu uplatněna sleva ve výši 25% vyměřovacího základu, protože 3,3% vyměřovacího základu jsou vyšší než 25%.

Na tohoto zaměstnance si může zaměstnavatel uplatnit mimořádnou slevu na pojistném ve výši 2948 Kč.

Pokud by např. tento zaměstnanec **skončil pracovní poměr dohodou k 30. srpnu 2009 nebo dříve, nenáležela** by na něho **mimořádná sleva** na pojistném, protože jeho pracovní poměr netrval k poslednímu dni měsíce srpna (tj. měsíce, kdy zákon nabyl účinnosti). Sleva za měsíc srpen by rovněž nenáležela, protože zaměstnání netrvalo po celý kalendářní měsíc.

Pokud by byla dána tomuto zaměstnanci **výpověď v měsíci srpnu** s tím, že pracovní poměr skončí k 31. 10., **náležela by mimořádná sleva** za měsíce leden až červenec (zaměstnání trvalo k 31. srpnu), ale sleva za měsíc srpen by již nenáležela, protože podle odst. 2 § 21a nenáleží sleva za kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanec dostal výpověď.

- **Poživatel starobního důchodu měl sjednán pracovní poměr od 1. 5. 2008 do 30. 4. 2009 a od 1. 5. 2009 s ním byl uzavřen nový pracovní poměr do 30. 4. 2010.**

Vzhledem k tomu, že pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují, jedná se o pokračování pojištění a mimořádná sleva za měsíce leden až červenec náleží. Stejně tak bude náležet i sleva za měsíce srpen a následující.

POZOR: pokud by s tímto starobním důchodcem byl sjednán nový pracovní poměr až od pondělí 4. 5. 2009, náležela by mimořádná sleva pouze za měsíce červen a červenec.

- **Se studentem byl uzavřen pracovní poměr na období od 1. června do 31. srpna 2009.**

Mimořádná sleva za červen a červenec ani řádná sleva za měsíc srpen nenáleží, protože zaměstnání nemělo trvat déle než 3 kalendářní měsíce.

Pokud by ale byl pracovní poměr sjednán až do 1. září 2009, náležela by jak mimořádná sleva za měsíce červen a červenec, tak řádná sleva za měsíc srpen. Zde bude někdy záležet na „vhodném“ uzavření pracovněprávního vztahu tak, aby nárok na slevu vznikl...

Např. se studentem byl uzavřen pracovní poměr od 1. 6. do 1. 9. 2009, tzn., že jeho zaměstnání mělo trvat déle než 3 kalendářní měsíce. Výpočet slevy na pojistném by vypadal takto:

MĚSÍC	VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD	SLEVA V KČ
Červen	8560	612
červenec	8125	627
Srpen	8381	618
Součet	x	1857

Na tohoto studenta by se uplatnila mimořádná sleva na pojistném za měsíce červen a červenec ve výši 1239 Kč a sleva za měsíc srpen ve výši 618 Kč. Pokud by byl s tímto studentem sjednán pracovní poměr pouze do 31. srpna 2009, žádná z těchto slev by nenáležela...

▪ **Změna dohody o pracovní činnosti na pracovní poměr a výpočet mimořádné slevy na pojistném**

Se zaměstnancem byla sjednána od 1. 1. 2009 dohoda o pracovní činnosti. Od 1. 4. 2009 byla tato dohoda změněna na pracovní poměr na dobu neurčitou. Mimořádná sleva na pojistném by se uplatnila pouze za měsíce duben až červenec, protože se nejedná o tzv. pokračování pojištění (dochází sice k pokračování, ale v jiném pracovněprávním vztahu).

ZÁVĚREČNÉ UPOZORNĚNÍ

Vzhledem k tomu, že sleva na pojistném za měsíc srpen i mimořádná sleva na pojistném musí být **uplatněny do dne splatnosti pojistného** za kalendářní měsíc v němž zákon nabyl účinnosti (tj. za srpen 2009), je třeba ji **uplatnit nejpozději do 20. září 2009** (tj. nejzazší termín pro odvod pojistného na SZ za měsíc srpen). Pokud nebude sleva na pojistném za srpen a mimořádná sleva za měsíce leden až červenec uplatněna k tomuto datu, nelze ji poskytnout a nárok na ni zanikne!

Změněný tiskopis „Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách“ není zatím k dispozici, sledujte proto naši internetovou stránku, kam bude umístěn ihned po jeho zpřístupnění ČSSZ.

2/ VÝPOČET NÁHRADY MZDY U ZAMĚSTNANCE, KTERÝ ONEMOCNĚL V PRŮBĚHU SVÉ SMĚNY PO NOVELE § 192 ZP?

V souvislosti se zavedením neplacení náhrady mzdy za maximálně 24 hodin v prvních 14 kalendářních dnech pracovní neschopnosti, se objevily tyto dotazy k správné aplikaci této změny.

▪ **Jak poskytovat náhradu mzdy u zaměstnance, který pracuje v 12-ti hodinových směnách a který onemocněl v průběhu své směny?**

Podle § 192 odst. 2 věty druhé za středníkem „náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takovéto dny dočasné pracovní neschopnosti nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn“.

Např. zaměstnanec, který onemocněl (šel k lékaři nebo se mu stal pracovní úraz) v průběhu své směny od 6,00 do 18,00 hod. v 11,30 hod., by náležela náhrada mzdy z prvních tří směn PN pouze rovněž za prvních 24 hodin od 11,30 hod. první směny. Za zbývajících 6,5 hodiny $(6,5 + 12 + 12) - 24 = 6,5$ by již náhradu mzdy obdržel.

UPOZORNĚNÍ: pokud vznikne pracovní neschopnost v průběhu směny, považuje se tato část směny již za první neplacenou směnu v rámci prvních tří neplacených směn. I v tomto případě je třeba porovnávat počet hodin v období prvních 3 neplacených směn s 24 hodinami. Hodiny nad 24 hod. budou zaměstnanci propláceny.

- **Vztahuje se neplacení prvních 24 hodin jen na první 3 pracovní dny pracovní neschopnosti nebo na celou dobu trvání pracovní neschopnosti? V naší organizaci máme totiž týdenní pracovní dobu 37,5 hod. a nevíme, kolik hodin vlastně zaplatit...**

V případě, že je v organizaci stanovena týdenní pracovní doba 37,5 hod., která je rozvržena na pondělí až pátek po 7,5 hod., nebudou se zaměstnanci platit pouze první 3 pracovní dny PN, tj. 22,5 hod. a nikoliv plných 24 hodin v rámci trvání PN. Nově vložená věta v § 192 odst. 2 se vztahuje pouze na první 3 pracovní dny trvání PN, kdy se zaměstnanci nezaplatí nejvýše prvních 24 hod. v rámci těchto prvních 3 pracovních dnů PN.

- **Jak to bude s účinností změn v zákoníku práce, pokud bude tento zákon vyhlášen až v měsíci červenci 2009?**

Na rozdíl od účinnosti změn v zákonu o pojistném na SZ, je účinnost zákona „o podpoře hospodářského růstu a sociální stability“ stanovena od 1. července 2009, a to bez ohledu na to, kdy bude tento zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů. Tzn., že i když vyjde Sbírka zákonů až s červencovým datem, budou tyto změny platit již od 1. července 2009.

3/ JAK POSTUPOVAT U ZAMĚSTNANCŮ, KTERÍ PŘISTOUPILI NA ZKRÁCENÍ PRACOVNÍHO ÚVAZKU?

V poslední době se někteří zaměstnavatelé, z důvodu nedostatku práce a snížení poptávky po jejich výrobcích, rozhodli zkrátit pracovní dobu u svých zaměstnanců. JAKÝ BUDE DOPAD KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBY NA JEDNOTLIVÉ NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ?

Např. zaměstnanci při kratší pracovní době 32 hodin pracují pouze pondělí až čtvrtek po 8 hodinách.

- **DOPAD ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY DO OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ A PRACOVNĚPRÁVNÍ**

Zde můžou nastat tyto situace:

- ***pokud zkrátí týdenní pracovní dobu sám zaměstnavatel***

Tzn., že zaměstnavatel dohodne zkrácení stanovené týdenní pracovní doby s odborovou organizací v kolektivní smlouvě nebo zkrácení stanoví ve vnitřním předpisu (§ 79 odst. 3 ZP).

Toto by mělo být zkrácení bez dopadu na mzdu zaměstnance – tj. např. pokud byla pracovní doba 40 hod. a zkrácena na 32 hod. – musí zaměstnavatel přepočítat hodinové sazby, aby nedošlo k poklesu mzdy tzn., že pokud má zaměstnanec na hodinu 100 Kč, měla by se tato sazba přepočítat tak, že $100 \text{ Kč} \times 40 : 32 = 125 \text{ Kč}$.

Stejně jako zaměstnanci s měsíční mzdou by se tato musela zachovat i po zkrácení pracovní doby – tzn., že pokud měl 15000 Kč při 40 hod. pracovní době, bude je mít i při 32 hod. pracovní době...

Tímto opatřením ale **zaměstnavatel nic nezíská**, protože jej to na mzdových nákladech stojí stejně, jako před zkrácením...

- **pokud požádá o zkrácení úvazku zaměstnanec nebo je to s ním dohodnuto**

Někteří zaměstnavatele ale „přesvědčují“ své zaměstnance, aby si sami zkrátili pracovní úvazek – tzn., že přistoupí na změnu pracovní smlouvy a kratší pracovní dobu podle § 80 ZP.

V tomto případě se jedná o zkrácenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnancům s hodinovou mzdou se mzda nepřepočítává, tzn., že má i nadále např. 100 Kč na hod., ale obdrží ji za méně hodin. Zaměstnanci s měsíční mzdou se jeho mzda zkrátí v poměru 32:40, tj. o 4/5. Což by u měsíční mzdy 15000 Kč představovalo snížení na 12000 Kč.

POZOR: pro zvýšení právní jistoty zaměstnanců, kteří v dobré víře přistoupili na zkrácení pracovního úvazku, je vhodné jim sjednat zkrácení pracovního poměru na dobu určitou, např. do 31. 12. 2009.

- **ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ**

Pokud nedosáhne vyměřovací základ pro VZP zaměstnance se zkráceným úvazkem 8000 Kč, měl by si **sám doplatit celých 13,5%** z rozdílu mezi 8000 Kč a dosaženým vyměřovacím základem (§ 3 odst. 10 zákona 592/92 Sb.).

Někteří zaměstnavatelé se rozhodli, že budou při zkrácení úvazku za zaměstnance platit celých 13,5% z rozdílu mezi minimální mzdou a vyměřovacím základem zaměstnance. Pokud zaměstnavatel uhradí za zaměstnance tuto částku v měsíci, kdy zaměstnanec nedosáhl minimálního vyměřovacího základu, 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.

- **PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK**

průměrný výdělek zkrácení pracovní doby neovlivní, protože se vychází z **průměrného hodinového výdělku** a ten se počítá z hrubé mzdy v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období, tzn., že hodinový výdělek bude stejný jako před zkrácením úvazku

Pokud by ale bylo třeba použít **průměrný hrubý měsíční výdělek** – ten už by byl **krácen**, protože by se vypočtl z průměrného hodinového výdělku vynásobením týdenní pracovní dobou zaměstnance (32 hod.) a průměrným počtem týdnů v průměrném roce (4,348). Stejně tak se zkrácení pracovního úvazku negativně promítne do výpočtu průměrného měsíčního čistého výdělku, který vychází z průměrného hrubého měsíčního výdělku.

- **NÁHRADA MZDY ZA DOBU PRVNÍCH 14 KAL. DNŮ PN**

Poskytovaná náhrada mzdy bude díky zkrácenému úvazku nižší, protože náhrada mzdy se vypočte z průměrného hodinového výdělku zaměstnance, ale náležela by pouze za směny, které má zaměstnanec rozepsané, tj. za první 3 směny nic a za dalších maximálně 5 směn náhrada mzdy (do období prvních 14 kal. dnů mu díky tomu, že pracuje pondělí až čtvrtek, zasáhne pouze 8 směn).

- **POSKYTOVÁNÍ DÁVEK NP**

Výši dávek NP by zkrácení úvazku při onemocnění v počátku po jeho zkrácení nemělo ovlivnit, protože se vychází z předchozích 12 kalendářních měsíců, kdy zaměstnanec pracoval na nezkrácený úvazek. Při onemocnění v budoucnu (tj. po delší době od zkrácení pracovního úvazku), se již zkrácený pracovní úvazek promítne do výše nemocenského (ale i jiných dávek NP), protože se do rozhodného období promítnou nižší vyměřovací základy za zkrácený úvazek...

- **DOVOLENÁ**

Pokud zaměstnanec při zkráceném úvazku odpracuje 60 dnů má nárok na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část. Jestliže si bude čerpat týden dovolené v období, kdy pracuje pondělí až čtvrtek, obdrží náhradu mzdy pouze za dny pondělí až čtvrtek, tj. za 32 hod. Pokud by si čerpal dovolenou po dnech, je třeba nárok ve dnech upravit tak, že se vezme počet týdnů nároku na dovolenou a vynásobí skutečným počtem pracovních dnů v týdnu a vydělí 5. *Např. při nároku na 4 týdny dovolené by zaměstnanci pracujícím pondělí až čtvrtek náleželo pouze 16 dnů dovolené (20x4:5), pokud zaměstnanec odpracoval celý rok.*

UPOZORNĚNÍ: pokud nebude zkrácení pracovní doby trvat po celý kalendářní rok, bude výpočet nároku na dovolenou podstatně složitější a bude vždy záležet na konkrétní délce jejího zkrácení. Výpočet v tomto případě by se měl provést tak, že by se vzal počet dvanáctin celkového nároku na dovolenou za každý kalendářní měsíc se zkráceným pracovním úvazkem a ten by se zkrátil v poměru 4 ku 5 při výkonu práce pondělí až čtvrtek.

- **DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI – NV 590/2006 Sb.**

V případě, že případně takováto překážka v práci na zaměstnancův pracovní den (pondělí až čtvrtek), obdrží náhradu mzdy za dobu překážky v práci, pokud za ni náhrada mzdy přísluší (lékař, svatba, pohřeb apod.). Jestliže případně doba překážky v práci na pátek, na který nemá zaměstnanec směnu rozepsanou, žádná náhrada mu nepřísluší, a to ani v případě, že by se jednalo o překážku v práci, za kterou jinak náhrada mzdy náleží.

- **VÝŠE PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI**

Zkrácený pracovní úvazek bude mít vliv i na výši pobírané podpory v nezaměstnanosti, protože její výše se odvíjí od průměrného měsíčního čistého

výdělku, jenž bude z důvodu kratšího úvazku nižší (viz výše dopad na zjišťování průměrného výdělku).

- DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

Díky zkrácení pracovního úvazku může vzniknout některým zaměstnancům nárok na některou z dávek státní sociální podpory, které se odvíjí od výše čistého příjmu (přídavek na dítě, sociální příplatek nebo příspěvek na bydlení). Pokud bude čistý příjem zaměstnance díky zkrácenému úvazku nižší, může snáze dosáhnout na některou z těchto dávek.

Toto je jedna z mála „výhod“ zkráceného úvazku, o kterou by raději každý přišel, kdyby mohl pracovat opět na plný úvazek...

- PRÁCE PŘESČAS

Podle § 78 odst. 1 písm. i) je u zaměstnanců s kratší pracovní dobou prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Z tohoto vyplývá, že prací přesčas by byl u zaměstnance až výkon práce nad 40 hodin týdně (tj. nad stanovenou týdenní pracovní dobu u zaměstnavatele). Zaměstnavatel také nemůže zaměstnancům s kratší pracovní dobou práci přesčas nařídit, ale může ji s nimi dohodnout. Pokud by po nich požadoval výkon práce až do výše stanovené týdenní pracovní doby v organizaci, tj. do 40 hodin, nic tím neporušuje, protože se u nich nejedná o práci přesčas.

- PROPLÁCENÍ SVÁTKŮ

U zaměstnanců se zkrácenou pracovní dobou na pondělí až čtvrtek bude vždy záležet na tom, na který den svátek připadne. Pokud by svátek připadl na pátek (např. 1. a 8. květen), kdy zaměstnanec nemá směnu, náhrada mzdy by mu nenáležela. Pokud svátek připadne na pondělí (např. 6. 7. 2009) a zaměstnanec v důsledku svátku nepracoval, obdržel by náhradu mzdy za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku.

4/ SDĚLENÍ MINISTERSTVA FINANČÍ K UPLATNĚNÍ NEZDANITELNÉ ČÁSTI ZÁKLADU DANĚ PŘI REFINANCOVÁNÍ ÚVĚRU NA BYTOVÉ POTŘEBY

Na oficiální stránce MF se objevil dne 15. 6. 2009 text týkající se odpočtu úroků z úvěrů na financování bytových potřeb v případě, že si poplatník vezme úvěr na splácení původního úvěru. Tyto úvěry jsou poskytovány zejména poplatníkům, kteří nejsou schopni splácet své úroky z původního úvěru a poskytnutím úvěru na refinancování původního úvěru se jim ve většině případů sníží splátky oproti původnímu úvěru. Text ze stránek Ministerstva financí je uveden v plném znění v rámečku.

S odvoláním na probíhající diskusi k možnostem uplatnění nezdánitelné části základu daně z titulu odpočtu částky úroků z úvěrů na financování bytových potřeb při opětovného refinancování tohoto úroku a na základě četných dotazů veřejnosti k této problematice nezdánitelné části základu daně vymezené ustanovením § 15 odst. 3 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, Ministerstvo financí sděluje:

Podle ustanovení § 15 odst. 3 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, je bytovou potřebou splacení úvěru nebo půjčky použitých poplatníkem na financování bytových potřeb uvedených v písmenech a) až g) téhož odstavce.

Lze tedy uplatnit úroky z úvěru použitého na splacení jiného úvěru nebo půjčky pouze v případě, kdy byl tento jiný úvěr nebo půjčka použity na financování bytové potřeby uvedené v písm. a) až g) výše zmiňovaného paragrafu zákona o daních z příjmů. **Úroky z úvěru použitého na splacení úvěru, kterým bylo refinancováno splacení původního úvěru, již odčitatelné nejsou, protože tento titul neodpovídá vymezením pro bytovou potřebu dle taxativního výčtu bytových potřeb v ustanovení § 15 odst. 3 písm. a) až g) výše uvedeného zákona o daních z příjmů.**

ZÁVĚR: pokud nebude v úvěru na refinancování původního úvěru uvedeno, že je určen na splacení úvěru nebo půjčky na financování bytové potřeby uvedené v § 15 odst. 3 písm. a) až g) zákona o daních z příjmů, nelze odpočet nezdánitelné částky z tohoto titulu uplatnit. Odpočtu úroků v předchozích letech se toto opatření nedotkne, protože byly prováděny v souladu se zákonem o daních z příjmů, který platil v předchozích letech. Žádné refinancování původních úvěrů v minulých letech neexistovalo.

5/ JAK JE TO S NAVYŠOVÁNÍM NA SUPERHRUBOU MZDU U ZAMĚSTNANCŮ, KTERÍ JSOU NA 60% PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU A Z POHLEDU ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ NEDOSÁHLI MINIMÁLNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU?

V případě, že zaměstnanec na 60% průměrného výdělku nedosáhne minimálního vyměřovacího základu (8000 Kč), je povinností zaměstnavatele doplatit celých 13,5% pojistného na VZP z rozdílu mezi 8000 a vyměřovacím základem zaměstnance, protože se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

JAK SE BUDE V TOMTO PŘÍPADĚ POSTUPOVAT PŘI STANOVENÍ ZÁKLADU DANĚ (SUPERHRUBÉ MZDY)?

Podle § 6 odst. 13 zákona o daních z příjmů se základ daně stanoví tak, že se příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky zvýší o částku pojistného na SZ a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na VZP, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel (dále jen „povinné pojistné“). Vzhledem k tomu, že se navyšují příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky nebude se při stanovení superhrubé mzdy navyšovat o pojistné vypočtené z rozdílu mezi minimálním vyměřovacím základem a dosaženým vyměřovacím základem, protože toto pojistné se nezjišťuje ze skutečného příjmu, ale z tzv. „fiktivního příjmu“.

Např. zaměstnanec na 60% dosáhl v měsíci červnu zdanitelného příjmu 6500 Kč. Na zdravotní pojištění za tohoto zaměstnance zaplatit zaměstnavatel zdravotní pojištění ve výši 13,5% z rozdílu mezi 8000 Kč a 6500 Kč, tj. částku 202,50 Kč. Základ daně tohoto zaměstnance se zjistí takto $6500 + 1625 (25\% \text{ z } 6500) + 585 (6500 \times 0,135 \text{ z toho } 2/3) = 8710 \text{ Kč}$. Vypočtená záloha na daň činí 1320 Kč ($8800 \times 0,15$). K pojistnému na VZP zaplacenému zaměstnavatelem (202,50) se nepřihlíží, protože je vypočteno z fiktivního příjmu.

ZÁVĚR: o povinné pojistné pro zjištění základu daně se vždy navyšují pouze příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky a nikoliv fiktivní příjmy používané hlavně u zdravotního pojištění.

6/ ÚČTOVÁNÍ O SLEVĚ NA POJISTNÉM NA SZ A MIMOŘÁDNÉ SLEVĚ NA POJISTNÉM

Od měsíce srpna 2009 si bude moci zaměstnavatel odečíst slevu na pojistném na SZ podle § 21a zákona 589/92 Sb. a mimořádnou slevu na pojistném za měsíce leden a červenec. K účtování o slevě na pojistném nám kolegové, kteří vydávají „růžový“ DIS pro finanční účetní a ekonomy, sdělili toto:

Sleva na pojistném na SZ by se účtovala obdobně jako snížení odvodu sociálního pojištění, které je povinen odvádět zaměstnavatel za své zaměstnance, o ½ vyplacených náhrad mezd za nemoc (viz náš DIS č. 1/2009, str. 11), tj. zápisem MD 336/Dal 524.

Stejně jako v případě účtování o ½ vyplacených náhrad mezd za dobu prvních 14 dnů PN předpokládáme, že např. pro rozpočtové a příspěvkové organizace vydají jednotliví zřizovatelé své postupy účtování, které se od našeho mohou drobně lišit (viz náš DIS č. 3/2009, str. 7 až 8).

7/ OD KDY JE TŘEBA PŘIHLÁSIT ZAMĚSTNANCE NA ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNU PŘI ONEMOCNĚNÍ V OCHRANNÉ LHŮTĚ?

V souvislosti s novým zákonem o nemocenském pojištění se otevřela diskuse o datu, od kterého je třeba přihlásit zaměstnance na zdravotní pojišťovnu v případě, že zaměstnanec onemocní po skončení zaměstnání v ochranné lhůtě.

Do 31. 12. 2008, kdy vyplácel dávky NP zaměstnavatel (u velkých organizací) a nemocenské náleželo od prvního dne pracovní neschopnosti, byla situace taková, že se přihlásil ode dne, kdy začala pracovní neschopnost.

Od 1. 1. 2009 však náleží zaměstnanci, v době prvních 14-ti kalendářních dnů trvání PN, náhrada mzdy od zaměstnavatele a teprve od 15-tého dne PN náleží nemocenské.

Podle § 7 odst. 1 písm. j) zákona 48/97 Sb. o VZP je stát plátcem pojistného za osoby, které pobírají dávky NP v ochranné lhůtě, jen pokud jsou příjemci dávek nemocenského pojištění (nemocenská, ošetřovné, peněžitá pomoc v mateřství). Z toho vyplývá, že za osoby pobírající dávky nemocenského pojištění po skončení zaměstnání v ochranné době, je stát plátcem pojistného až od data, kdy jsou příjemci dávek nemocenského pojištění.

Např. pokud zaměstnanec skončil pracovní poměr ke dni 30. 6. 2009 a onemocněl dne 7. července 2009, je třeba jej přihlásit na zdravotní pojišťovnu až od 21. 7. 2009, tj. od data, kdy začne být příjemcem dávek nemocenského pojištění. Za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti neobdrží od zaměstnavatele žádnou náhradu mzdy, protože jeho pracovní poměr skončil k 30. 6. 2009 a náhrada mzdy se poskytuje podle § 192 odst. 1 jen, pokud pracovní poměr trvá. Zde vzhledem k ochranné lhůtě 7 kalendářních dnů by neměla nastat situace, že bude mít celý měsíc bez příjmu a tudíž si nebude muset zaplatit pojistné sám.

Složitější situace vznikne u zaměstnankyně, která skončila zaměstnání v době, kdy již byla těhotná a na peněžitou pomoc v mateřství nastoupila až např. po 4 měsících.

Zde bude třeba, aby si za měsíce, kdy nepobírala žádné příjmy, zaplatila sama pojistné na VZP. Stát za ni bude plátcem pojistného až od měsíce, kdy začne pobírat peněžitou pomoc v mateřství.

8/ ZÁPOČET DOB DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ PRO NÁROK NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI

Od letošního roku vyžadují úřady práce uvádět na svá potvrzení pro účely pobírání podpory v nezaměstnanosti i dobu důchodového pojištění. Někteří zaměstnavatelé mají s tímto potvrzením problémy, a proto jsme se rozhodli zrekapitulovat, co je třeba na tomto potvrzení uvést.

Podle § 39 odst. 1 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (dále jen „zákon o Zam.“) má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který **získal v rozhodném období (poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.**

VYMEZENÍ DOBY DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ PRO POBÍRÁNÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI

U doby důchodového pojištění je v zákonu o Zam. odkaz na § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění. V § 11 odst. 1 se říká, že **dobou důchodového pojištění je po 31. 12. 1995 doba účasti na pojištění** osob uvedených v § 5 odst. 1 písm. a) až l) a v) až x). Tzn., že se toto vymezení týká např. těchto skupin zaměstnanců (citujeme § 5 odst. 1 některá z písmen výše uvedených – uvádíme pouze převažující činnosti našich klientů)

(1) Pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastni
a) zaměstnanci v pracovním poměru,
c) členové družstva v družstvech, kde podmínkou členství je jejich pracovní vztah k družstvu, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jím odměňováni,
e) osoby samostatně výdělečně činné,
f) zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti,
j) dobrovolní pracovníci pečovatelské služby,
w) společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti, jestliže mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro ni práci, za kterou jsou touto společností odměňováni,
x) členové družstva, kteří vykonávají činnost v orgánech družstva mimo pracovněprávní vztah za odměnu, jejíž výše je předem určena, pokud výkon této činnosti není podle stanov družstva považován za výkon práce pro družstvo.
(2) Za zaměstnance v pracovním poměru [odstavec 1 písm. a)] se pro účely tohoto zákona považuje též osoba činná v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny všechny podmínky stanovené pracovněprávními předpisy pro jeho vznik. Konec citace...

Z tohoto je zřejmé, že **dobou důchodového pojištění jsou všechny zde uvedené činnosti** s výjimkou uvedenou v § 11 odst. 2, tj. **s výjimkou doby**, kdy tyto osoby **nepobíraly příjmy započitatelné do vyměřovacího základu** (např. doba neplaceného volna, která trvala po celý kalendářní měsíc). Doby, kdy nebyly

započitatelné příjmy z tzv. omluvných důvodů uvedených v § 16 odst. 4 větě druhé písm. a) se ale započítávají. **Omluvným důvodem** je např. doba pracovní neschopnosti, kterou si pojištěnec nezpůsobil úmyslně, pokud vznikla nejpozději poslední den ochranné lhůty, doby po kterou trvala potřeba ošetřování nebo péče o dítě ve věku do 10 let nebo jiného člena domácnosti, nejvýše však v rozsahu prvních 9 kal. dnů potřeby ošetřování, popřípadě 16 kal. dnů, jde-li o osamělého zaměstnance apod.

Takže dobou důchodového pojištění jsou veškeré doby zaměstnání s výjimkou kalendářních měsíců, ve kterých nebylo dosaženo započitatelných příjmů z důvodu nevykonávání činnosti zakládající účast na pojištění (většinou jde o doby neplaceného volna).

JAK SE ALE ZAHRNAU DOBY MATEŘSKÉ, RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ APOD., KTERÉ NEJSOU UVEDENY VE VYJMENOVANÝCH PÍSMENECH § 5?

Podle § 41 odst. 2 zákona o Zam., není-li splněna podmínka důchodového pojištění alespoň 12 měsíců v posledních 3 letech, lze tuto **podmínku splnit i započtením náhradní doby zaměstnání**. Za náhradní dobu zaměstnání se podle § 41 odst. 3 zákona o Zam. považuje např. doba

- a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- b) pobírání plného invalidního důchodu,
- c) **osobní péče o dítě ve věku do 4 let,**
- d) osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- f) osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

Z této formulace vyplývá, že **ženám po mateřské a rodičovské dovolené**, které se budou hlásit na Úřadu práce, se pro účely podpory v nezaměstnanosti **započte doba péče o dítě ve věku do 4 let jako náhradní doba pojištění** a nárok na podporu v nezaměstnanosti mít budou. Podle § 51 odst. 1 písm. a) zákona o Zam. jim bude náležet

za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrčí dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu, jestliže

a) splnil podmínku doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)] započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání.

POZOR: pokud nebude náhradní doba zaměstnání posledním zaměstnáním před zařazením mezi uchazeče o zaměstnání, měla by náležet podpora v nezaměstnanosti z naposledy zjištěného průměrného výdělku. Např. žena skončila rodičovskou dovolenou ve 3 letech věku dítěte a po návratu k zaměstnavateli obdržela výpověď. Po dobu výpovědní doby ještě pracovala a po skončení pracovního poměru se šla zaregistrovat na ÚP. V tomto případě by se při výpočtu podpory vycházelo z jejího naposledy zjištěného výdělku a výše podpory by byla 65, 50 a 45%.

ZÁVĚR:

k potvrzení pro Úřad práce o dobách důchodového pojištění je vhodné vždy přiložit evidenční list důchodového pojištění zaměstnance (ELDP), ze kterého je zřejmé, které doby jsou dobou důchodového pojištění a které jsou náhradní dobou pojištění. Pokud bude Úřad práce požadovat potvrzení těchto dob na zvláštním tiskopisu, je třeba doby pojištění z ELDP přepsat na tento tiskopis.

POZOR: takto by ale Úřad práce postupovat neměl, protože podle § 42 odst. 2 zákona o Zam. musí uchazeč o zaměstnání doložit skutečnosti rozhodné pro přiznání podpory, a to např. evidenčním listem důchodového pojištění... Jestliže je z ELDP zřejmá doba důchodového pojištění, další potvrzení je naprosto zbytečné.

9/ ZMĚNA V NV 564/2006 Sb. O PLATOVÝCH POMĚRECH ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ – týká se pouze zdravotnických pracovníků!

NV vlády 201/2009 Sb. se letos již počtvrté mění NV 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Nejdůležitější změny:

- ruší se NV 133/2009 Sb., které ještě ani nezačalo platit – tzn., že žádný zvláštní příplatek zdravotnickému pracovníkovi ve výši 3,5% náležet nebude
- zavádí se samostatná stupnice platových tarifů pro zdravotnické pracovníky (příloha č. 3 k NV), kde jsou vyšší částky než byly v příloze č. 2 – dá se říci, že jsou navýšeny o 3,5% - novou stupnici platových tarifů najdete v příloze tohoto čísla na naší internetové stránce www.demonia.cz.

Účinnost tohoto NV je od 1. července 2009.

10/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

23/09 V současné době nám končí spoustu zaměstnanců z důvodu nedostatku práce. Někteří zaměstnanci mají poměrně vysoké příjmy a zajímají se o výši podpory v nezaměstnanosti, která jim bude poskytována na Úřadu práce. Můžete uvést, jaká bude výše podpory u zaměstnance s čistým příjmem např. ve výši 27000 Kč?

Budeme předpokládat, že zaměstnanec splňuje podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti tj., že získal zaměstnáním dobu důchodového pojištění v posledních 3 letech alespoň 12 měsíců. Podle § 50 odst. 3 by tomuto zaměstnanci náležela podpora první dva měsíce podpůrčí doby 65%, další dva měsíce 50% a po zbytek podpůrčí doby 45% průměrného měsíčního čistého výdělku. Podle odst. 6 téhož paragrafu činí maximální výše podpory 0,58násobek průměrné mzdy v NH za první až třetí čtvrtletí kal. roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu. Průměrná mzda za I. až III. čtvrtletí 2008 činila 22942 Kč, 0,58násobek této částky je po zaokrouhlení na koruny směrem nahoru 13307 Kč (22942x0,58=13306,36). Na základě těchto skutečností by zaměstnanci s čistým příjmem 27000 Kč náležela podpora takto:

- první dva měsíce podpůrčí doby ve výši 13307 Kč (tj. maximum), protože 65% z jeho čisté mzdy je vyšších než maximální výše podpory (27000x0,65=17550 Kč)

- další dva měsíce podpůrčí doby ve výši 13307 Kč, protože 50% z jeho čisté mzdy je vyšších než maximální výše podpory ($27000 \times 0,5 = 13500$ Kč)
- po zbývajících část podpůrčí doby ve výši 12150 Kč ($27000 \times 0,45$).

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnancům s čistým příjmem nad 29600 Kč, bude náležet podpora v nezaměstnanosti po celou dobu jejího pobírání v maximální výši, protože i 45% z 29600 Kč činí 13320 Kč, což je více než maximální výše podpory v nezaměstnanosti.

UPOZORNĚNÍ: tato maximální výše podpory (13307 Kč) se bude vztahovat i na zaměstnance, kterým bude náležet zvýhodněná výše podle novely zákona o zaměstnanosti, která by měla začít platit od 1. 11. 2009 (viz DIS 6/09).

24/09 Jak máme zaměstnancům, kteří jsou doma na 60% průměrného výdělku proplatit svátek, který připadl na jejich obvyklý pracovní den? Je třeba jej proplatit, když zaměstnanci mzda neuchází?

Podle § 115 odst. 3 ZP zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku. Vzhledem k tomu, že je zaměstnanec na překážce v práci, měl by obdržet stejných 60% průměrného výdělku, jako kterýkoliv jiný den.

25/09 Zaměstnanec dostal dne 30. dubna 2009 výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) ZP pro nadbytečnost. Výpovědní doba mu měla uplynout dne 30. 6. 2009. Tomuto zaměstnanci nebyla ale vyplacena mzda za měsíc duben 2009 ani do 15. 6. 2009. Dne 16. 6. okamžitě zrušil zaměstnanec pracovní poměr podle § 56 písm. b). Je toto okamžité zrušení platné, když byl tento zaměstnanec ve výpovědi?

Jelikož důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nastal dříve než uplynula výpovědní doba, je okamžité zrušení pracovního poměru platné a zaměstnavatel je povinen mu vyplatit při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

26/09 Se synem našeho zaměstnance studentem střední školy máme uzavřenu dohodu o pracovní činnosti od ledna do prosince 2009. V květnu maturoval a neví, zda se dostane na vysokou školu. Do kterého měsíce si na něj může tatínek uplatňovat daňové zvýhodnění, pokud se syn nedostane na vysokou školu?

Podle § 13 odst. 2 zákona 117/95 Sb. o SSP se za soustavnou přípravu na budoucí povolání na střední škole považuje i doba od úspěšného vykonání maturitní zkoušky, je-li tato zkouška konána v květnu nebo červnu, do konce období školního vyučování školního roku (tj. do 30. 6.). Takže za měsíce květen a červen je možno daňové zvýhodnění uplatnit. Pokud by nebyl přijat na VŠ, daňové zvýhodnění by již za měsíce červenec a srpen nenáleželo. V případě ukončení dohody o pracovní činnosti před 31. 7. by se daňové zvýhodnění za měsíce červenec a srpen poskytlo. Jestliže bude přijat na VŠ, bude se jednat o vyživované dítě po celou dobu.

27/09 S několika našimi zaměstnanci byl skončen pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost s odstupným k 31. 5. 2009. Odstupné činilo trojnásobek

průměrného výdělku. Od měsíce července se nám nabízí poměrně velká zakázka a my tyto zaměstnance budeme opětovně potřebovat. Můžeme je opět přijmout do pracovního poměru na dobu určitou? Jaké to má jiné dopady pro zaměstnavatele?

Podle § 68 odst. 1 ZP zaměstnanec, který nastoupí do pracovního poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti u téhož zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kal. dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby počtu násobků.

Např. zaměstnanec, který by nastoupil zpět od 15. 7. by byl povinen vrátit poměrnou část odstupného vypočtenou takto: celkové odstupné děleno počtem kal. dnů, za které odstupné náleží (tj. za měsíce červen, červenec a srpen = 92 dnů) a vynásobeno počtem dnů, které uplynou od opětovného nástupu (17 za červenec a 31 za srpen = 48). Při výši vyplaceného odstupného 60000 Kč by měl vrátit 31305 Kč ($60000:92 \times 48$).

28/09 Zaměstnankyně je sama a má nepřednostní exekuci na mzdu z jedné třetiny. V měsíci červenci bude končit pracovní poměr (hromadné propouštění) a dostane odstupné. Její čistý příjem za červenec se bude pohybovat ve výši 60000 Kč. Jak se u ní provede výpočet srážky ze mzdy za tento měsíc?

Od čisté mzdy zaměstnankyně odečteme 4620 Kč na osobu povinného. Rozdíl mezi 60000 a částkou 4620, tj. 55380 Kč porovnáme s částkou 6930 Kč. Vše nad 6930, tj. 48450 Kč a jednu třetinu z 6930, tj. 2310 Kč použijeme na úhradu exekuce. Tzn., že na úhradu exekuce půjde 50760 Kč a zbylých 9240 Kč zůstane zaměstnankyni. Pokud je exekuce nižší než 50760 Kč, zůstává rozdíl zaměstnankyni.

11/ OPRAVA V DIS 5/09

V DIS 5/09 jsme se v bodu 4 věnovali stanovení rozhodného období při uznání částečné a plné invalidity. Po konzultaci s ČSSZ se vracíme k původnímu výkladu, že **při přiznání plné nebo částečné invalidity se za vznik pojištění považuje den, v němž byla uznána plná nebo částečná invalidita.**

Za chybný výklad se omlouváme.

TĚŠÍ-LI VÁS VAŠE PRÁCE, DĚLÁTE JI PATRNĚ ŠPATNĚ.
