

# **O B S A H:**

- 1/ ZMĚNY V ZÁKONU 589/92 Sb. O POJISTNÉM NA SZ
- 2/ ODKLAD ZÁKONA O PODPOŘE HOSPODÁŘSKÉHO RŮSTU
- 3/ ZAHRNOVÁNÍ DAŇOVÉHO BONUSU DO ČISTÉHO VÝDĚLKU PRO ÚŘAD PRÁCE
- 4/ ODKLAD ÚČINNOSTI ZÁKONA O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ
- 5/ VÝPOČET NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO DOBU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V DOBĚ PRVNÍCH 14 DNŮ JEJÍHO TRVÁNÍ – **OPRAVA 10.8.2009**
- 6/ CO MŮŽE POSKYTNOUT ZAMĚSTNAVATEL ZAMĚSTNANCŮM POSTIŽENÝM PŘÍRODNÍ KATASTROFOU?
- 7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

**Přílohy: Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách  
Příloha k přehledu o výši pojistného za měsíc srpen 2009**

\*\*\*\*\*

Praha 28. července 2009

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme aktuálním změnám v zákonech, které se týkají oblasti odměňování zaměstnanců. Z protikrizových zákonů začnou platit zatím pouze dva, a to „sleva na pojistném na SZ“ (viz bod 1 tohoto čísla) a změna zákona o daních z příjmů (viz bod 3 DIS6/09). Zákon o podpoře hospodářského růstu byl vrácen Prezidentem do Poslanecké sněmovny a jeho platnost a účinnost bude záviset na tom, zda poslanci najdou 101 hlasů k přehlasování „prezidentského veta“ a kdy se na toto jednání sejdou.

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

Zákonem 221/2009 Sb. se mění zákon o 589/02 Sb. o pojistném na SZ. **Účinnost tohoto zákona je stanovena od 1. srpna 2009.** Zásadní změnou je vložení nového § 21a, kde se zavádí sleva na pojistném a podle čl. II zákona se zavádí mimořádná sleva na pojistném. Sleva na pojistném se uplatní poprvé za měsíc srpen a mimořádná sleva na pojistném se uplatní za měsíce leden až červenec. Podmínky pro poskytnutí slevy a mimořádné slevy na pojistném jsou uvedeny v DIS 6/09 a 7/09. Uplatňování slevy na pojistném je časově omezeno do 31. 12. 2010. Pokud bude ekonomická krize pokračovat i po tomto datu, dá se očekávat, že bude platnost slevy na pojistném prodloužena.

**POZOR: uplatňování slevy na pojistném není povinné,** tzn., že pokud ji zaměstnavatel neuplatní v termínu (tj. nejpozději do 20. kal. dne následujícího kal. měsíce), nárok na slevu u něho zaniká, ale on nic neporušil, protože ji uplatnit nechtěl.

V souvislosti s uplatněním slevy a mimořádné slevy na pojistném na SZ se od našeho výkladu v předchozích číslech objevily nové skutečnosti pro uplatnění slevy v případě uzavírání opakovaných pracovních poměrů na dobu určitou. Podle stávajícího výkladu ing. Ženíškové z MPSV (Mzdová účetní 6/09) by se v případě opakovaného uzavření pracovních poměrů, které na sebe bezprostředně navazují, jednalo o pokračování pojištění a slevu popřípadě mimořádnou slevu na pojistném by bylo možno uplatnit. Tento její výklad byl již opraven ve Mzdové účetní 7 - 8/2009.

Podle § 21a odst. 2 totiž náleží sleva na pojistném jen za toho zaměstnance, jehož zaměstnání trvalo po celý kalendářní měsíc. Z tohoto je zřejmé, že musí být splněna podmínka zaměstnání a nikoliv podmínka „pokračování pojištění“. U zaměstnance, s kterým uzavřeme opakovaně pracovní poměr na dobu určitou, musíme vždy posuzovat každý pracovní poměr samostatně.

Bohužel jsme do DIS 7/09 převzali tento nesprávný výklad „o pokračování pojištění“ a je proto třeba si opravit tyto příklady na stranách 3 a 4 takto:

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

V případě opakovaného uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou je třeba posuzovat každý takovýto pracovní poměr samostatně. 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. V případě ukončení jednoho pracovního poměru a uzavření nového pracovního poměru v průběhu měsíce, nelze slevu na pojistném za tento měsíc uplatnit, protože ani u jednoho z nich není splněna podmínka trvání zaměstnání po celý kal. měsíc.

*Příklad 1. 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 za měsíc srpen a následující i mimořádná sleva za měsíce červen a červenec, protože je u obou pracovních poměrů splněna podmínka trvání zaměstnání po celý kal. měsíc a pro účely mimořádné slevy trvá zaměstnání k 31. 8.*

*Příklad 2. pracovní poměr uzavřen od 15. 7. do 15. 11. 2009 a od 16. 11. uzavřen nový pracovní poměr do 31. 12. 2009. Z prvního pracovního poměru bude sleva na pojistném náležet za měsíce srpen, září a říjen, protože je splněna podmínka trvání po celý kal. měsíc. Mimořádná sleva za měsíc červenec nenáleží. Z druhého zaměstnání nelze uplatnit žádnou slevu, protože nemá trvat déle než 3 kal. měsíce.*

- **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 každý pracovní poměr je třeba posuzovat samostatně, nebude z prvního pracovního poměru do 30. 4. uplatněna mimořádná sleva na pojistném za měsíce leden až duben. Z druhého pracovního poměru se mimořádná sleva na pojistném uplatní za měsíce květen až červenec a od měsíce srpna bude uplatněna řádná sleva na pojistném.

DOPORUČENÍ: abychom mohli slevu na pojistném uplatnit, je vhodné těmto zaměstnancům prodlužovat pracovní poměr resp. dohodu o pracovní činnosti a nikoliv uzavírat nový pracovněprávní vztah. Prodlužování pracovněprávních vztahů je výhodné i z jiných důvodů (např. při zjišťování průměrného výdělku apod.).

#### DALŠÍ NOVÉ POZNATKY K UPLATŇOVÁNÍ SLEVY NA POJISTNÉM

- **jak posuzovat dodržení podmínky, že zaměstnání trvalo déle než 3 kalendářní měsíce?**

Kalendářním měsícem je doba od prvního do posledního dne tohoto měsíce. Z toho vyplývá, že zaměstnání musí trvat vždy déle než 3 celé kalendářní měsíce. Tzn., že nelze uplatnit slevu na pojistném u zaměstnance, který nastoupil do zaměstnání od 3. srpna 2009 a toto zaměstnání má skončit 20. listopadu 2009, protože trvalo jen 2 celé kalendářní měsíce, a to v září a říjnu, i když fakticky jeho délka překročila počet dnů ve 3 kal. měsících.

DOPORUČENÍ: věnovat zvýšenou pozornost uzavírání a ukončování pracovněprávních vztahů z důvodu možnosti uplatnění slevy.

- **jak postupovat při výpočtu slevy u zaměstnance při souběhu zaměstnání a dohody o provedení práce nebo zaměstnání a odměny jednatele?**

Pro účely výpočtu slevy na pojistném se podle § 21a odst. 3 u zaměstnance, který vykonává pro téhož zaměstnavatele více zaměstnání, která zakládají účast na NP, vyměřovací základy z jednotlivých zaměstnání sčítají. Toto ustanovení se ale vztahuje pouze na pracovněprávní vztahy, které zakládají účast na nemocenském pojištění. Dohoda o provedení práce ani jednatelská odměna nezakládají účast na NP, takže výpočet slevy na pojistném neovlivní.

*Např. pokud má zaměstnanec pracovní poměr na dobu neurčitou s měsíčním vyměřovacím základem 15000 Kč a odměnu na dohodu o provedení práce ve výši 10000 Kč, sleva se vypočte ve výši 3,3% z rozdílu mezi 27100 Kč a částkou 15000 Kč. K odměně za dohodu o provedení práce se nepřihlíží, protože nezakládá účast na NP.*

*Obdobně by se postupovalo při výpočtu slevy u zaměstnance, který má pracovní poměr s vyměřovacím základem 20000 Kč a jednatelskou odměnou rovněž 20000 Kč. Sleva se vypočte ve výši 3,3% z rozdílu mezi 27100 Kč a částkou 20000 Kč. K odměně jednatele se nepřihlíží, protože se nejedná o zaměstnání, které zakládá účast na NP.*

*Stejný postup by se uplatnil při souběhu pracovního poměru a zaměstnání malého rozsahu, a to i v měsíci, kdy by zaměstnanec dosáhl ze zaměstnání malého rozsahu odměny 2000 Kč nebo vyšší.*

- **jak postupovat při uplatnění slevy na pojistném v případě, že zaměstnavatel vzal po dohodě se zaměstnancem zpět výpověď z pracovního poměru v průběhu výpovědní doby?**

*Pokud byla dána zaměstnanci výpověď z pracovního poměru např. v měsíci září z důvodu nadbytečnosti a v měsíci listopadu se ekonomická situace zaměstnavatele změnila (vzrostla poptávka po jeho výrobcích) a on se dohodl se zaměstnancem na tom, že bere výpověď zpět, náleží sleva na pojistném od měsíce listopadu. Za měsíce září a říjen ale sleva nenáleží.*

- **Ize uplatnit slevu na pojistném u zaměstnance, kterému byly po skončení zaměstnání zúčtovány příjmy za předchozí období?**

*Slevu za tento měsíc nelze uplatnit, protože již netrvalo zaměstnání. V případě, že by měl tento zaměstnanec u téhož zaměstnavatele ještě další pracovněprávní vztah zakládající účast na NP, pro účely výpočtu slevy na pojistném by se ani v tomto případě k příjmu vyplacenému po skončení jednoho z těchto zaměstnání nepřihlíželo. Např. zaměstnanec měl u zaměstnavatele pracovní poměr na 20000 Kč měsíčně a dohodu o pracovní činnosti na 5000 Kč měsíčně. V měsíci září byla dohoda o činnosti ukončena a v měsíci říjnu na ni ještě byla doplacena odměna ve výši 3000 Kč. Sleva na pojistném se vypočte z rozdílu mezi 27100 Kč a částkou 20000 Kč. K doplatku na dohodu o pracovní činnosti se nepřihlíží, protože byl vyplacen až po skončení této dohody.*

- **ještě k výpočtu slevy u zaměstnance, který dosáhl maximálního vyměřovacího základu**

*Jestliže již zaměstnanec dosáhl maximálního vyměřovacího základu a jeho měsíční vyměřovací základ pro odvod pojistného na SZ je např. z důvodu pracovní neschopnosti nižší než částka 27100 Kč, sleva na pojistném nenáleží, protože z jeho vyměřovacího základu se pojistné na SZ již neodvádí. V případě, že zaměstnanec dosáhne v kal. měsíci maximálního vyměřovacího základu a pojistné se u něho odvádí např. jen z částky 10000 Kč a ze zbývajících částí již nikoliv, sleva na pojistném rovněž nenáleží, protože se při jejím výpočtu vychází z vyměřovacího základu a nikoliv z maximálního vyměřovacího základu.*

*Např. zaměstnanec s měsíčním příjmem 180000 Kč měl v měsíci srpnu vyměřovací základ 180000 Kč. Pojistné na SZ se ale odvádělo pouze z částky 10000 Kč, protože zaměstnanec dosáhl započtením této částky maxima, tj. 1130640 Kč. Nárok na slevu*

na pojistném na tohoto zaměstnance v měsíci srpnu není, protože jeho vyměřovací základ byl 180000 Kč.

- **může se uplatnit mimořádná sleva na pojistném na zaměstnance, který je v dlouhodobé pracovní neschopnosti, ale v měsících leden až duben pracoval a jeho vyměřovací základ byl nižší než 27100 Kč?**

Pro uplatnění mimořádné slevy na pojistném je rozhodující, zda pracovní poměr zaměstnance trvá k 31. 8. 2009. Tato podmínka je u Vašeho zaměstnance splněna, takže je možné uplatnit mimořádnou slevu na pojistném za měsíce leden až duben.

- **jak se vypočte mimořádná sleva na pojistném u zaměstnance, jehož pracovní poměr trval po celou dobu od ledna do srpna a bude trvat i nadále, pokud s tímto zaměstnancem byla v období od března do června uzavřena dohoda pracovní činnosti, která nebyla zaměstnáním malého rozsahu?**

Na tohoto zaměstnance se může mimořádná sleva na pojistném uplatnit s tím, že v měsících březen až červen je ale třeba sečíst vyměřovací základy z pracovního poměru a z dohody o pracovní činnosti. Mimořádná sleva na pojistném by se v těchto měsících vypočetla jako rozdíl 27100 Kč a součtu vyměřovacích základů z obou pojištěných činností.

- **proč není možné vypočítat mimořádnou slevu na pojistném tak, že se vezme sedminásobek částky 27100 Kč a odečte se součet vyměřovacích základů za měsíce leden až červenec a z rozdílu se vypočtou 3,3%?**

Tento postup výpočtu není možný z toho důvodu, že by při něm mohla být uplatněna mimořádná sleva i na zaměstnance, který měl např. v měsíci lednu a únoru příjem ve výši 50000 Kč (což je méně než sedminásobek 27100 Kč) a po zbývajících měsících byl v pracovní neschopnosti. Při výpočtu podle jednotlivých měsíců na tohoto zaměstnance sleva nenáleží, protože v měsíci lednu a únoru měl více než 27100 Kč a v ostatních měsících neměl žádný vyměřovací základ, takže sleva rovněž nenáleží, protože 25% z jeho vyměřovacího základu je nula.

**ZÁVĚREČNÉ DOPORUČENÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE, KTERÍ CHTĚJÍ SLEVOU NA POJISTNÉM UPLATNIT:** věnovat pozornost uzavírání pracovněprávního vztahu z důvodu možnosti uplatnění slevy. Tzn., že

- nebudeme uzavírat pracovněprávní vztah až od 2. nebo 3. dne v kalendářním měsíci (i když předchozí dny jsou dny pracovního klidu) – sleva na pojistném by nešla uplatnit, protože zaměstnání netrvalo po celý kal. měsíc,
- nebudeme uzavírat pracovněprávní vztah na dobu určitou na měsíc a poté jej po měsíci prodlužovat – sleva za prvé dva měsíce by nenáležela – lepší uzavřít pracovněprávní vztah na 4 měsíce s tří měsíční zkušební dobou a potom jej teprve po měsíci prodlužovat – sleva bude náležet od počátku uzavření tohoto vztahu,
- v případě, že končí pracovněprávní vztah sjednaný na dobu určitou, nebudeme uzavírat nový pracovněprávní vztah, ale stávající prodloužíme dodatkem – sleva bude náležet po celou dobu trvání tohoto pracovněprávního vztahu (musí být splněna podmínka, že je zaměstnání delší než 3 kal. měsíce)
- jestliže chceme ukončit se zaměstnancem pracovněprávní vztah dohodou k 31. 10., nebudeme s ním sepisovat tuto dohodu již v měsíci srpnu, ale sepíšeme ji až v říjnu – sleva nebude náležet pouze za měsíc říjen,

- některé dohody o pracovní činnosti, na základě kterých si zaměstnanci vydělávají pravidelně více než 2000 Kč měsíčně přepracovat tak, aby to nebylo zaměstnání malého rozsahu, tzn., že z dohody musí vyplývat účast na pojištění (měsíční odměna bude alespoň 2000 Kč) – poté je třeba nahlásit změnu na OSSZ a od následujícího měsíce začít uplatňovat slevu na pojistném.

V souvislosti se zavedením slevy na pojistném vydala ČSSZ nový tiskopis „**Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách**“ (vzor ČSSZ – 89 542 5), na kterém si budou zaměstnavatelé uplatňovat slevu na pojistném a za měsíc srpen 2009 i mimořádnou slevu na pojistném. Kromě tohoto tiskopisu bude třeba předložit za měsíc srpen tzv. „**Přílohu k Přehledu... za kalendářní měsíc srpen 2009**“ (vzor ČSSZ – 89 540 0), ve které bude uvedena mimořádná sleva na pojistném za měsíce leden až červenec, a to v členění počet zaměstnanců a výše mimořádné slevy za jednotlivé kalendářní měsíce roku 2009. Do počtu zaměstnanců se uvedou pouze ti zaměstnanci, za které byla uplatněna mimořádná sleva na pojistném.

V případě, že v měsíci srpnu bude sleva na pojistném a mimořádná sleva vyšší než je odvod pojistného zaměstnavatelem (což bude u mnoha firem velice pravděpodobné), požádá zaměstnavatel o úhradu rozdílu. Za žádost o úhradu tohoto rozdílu se považuje podání tiskopisu „Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách za měsíc srpen 2009“. Žádné další žádosti o vrácení pojistného není třeba a pojistné Vám bude vráceno do 14. dnů ode dne podání přehledu na Vaše číslo účtu, které je uvedeno v bodu F) „Přehledu...“. Pokud máte vůči OSSZ splatný závazek, použije se tato částka nejprve na jeho úhradu.

Tiskopisy „Přehled o výši pojistného...“ a „Příloha k Přehledu....“ jsou v příloze tohoto čísla. Tiskopisy přiložené k elektronické podobě DISu je možno si našich stránkách vyplnit a vytisknout.

## **2/ ODKLAD ZÁKONA O PODPOŘE HOSPODÁŘSKÉHO RŮSTU**

Dne 9. 7. 2009 vrátil prezident Poslanecké sněmovně návrh „zákonu o podpoře hospodářského růstu“, a to z důvodu zavádění tzv. „šrotového“. Tímto zákonem se mělo změnit i několik dalších zákonů (např. zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o státní sociální podpoře apod. – viz bod 2 DIS 6/09). Vzhledem k tomu, že Poslanecká sněmovna bude znovu hlasovat o platnosti tohoto zákona až v měsíci srpnu a není známo, jak vlastní hlasování dopadne, je ohrožena platnost všech zákonů.

Z těchto důvodů **nebude od 1. 7. 2009 platit**

- neposkytování náhrady mzdy v prvních 3 pracovních dnech pracovní neschopnosti pouze za prvních 24 hodin v těchto dnech. Tzn., že se i nadále neposkytne náhrada mzdy za celé první 3 rozepsané směny
- nebude náležet náhrada mzdy při karanténě v prvních 3 dnech ve výši 60% ale pouze ve výši 25%,
- nebudou poskytnuty vyšší přídavky na děti,
- nebude platit změny v zákonu o zaměstnanosti, které měly nabýt účinnosti od 1. 11. 2009. Zde je šance, že zvýšená podpora v nezaměstnanosti bude od tohoto data platit, pokud stihne Poslanecká sněmovna včas přehlasovat „prezidentské veto“.

O výsledcích projednávání tohoto zákona a jeho případné účinnosti Vás budeme včas informovat v našem informačním servisu.

**3/ ZAHRNOVÁNÍ DAŇOVÉHO BONUSU DO ČISTÉHO VÝDĚLKU PRO ÚŘAD PRÁCE**

Od jednoho našeho klienta jsme obdrželi odpověď na dotaz od MPSV. Dotaz se týkal zahrnování daňového bonusu do průměrného čistého výdělku pro potřeby Úřadu práce. Odpověď uvádíme v nekráceném znění:

***K Vašemu dotazu ze dne 5. června 2009 sděluje Ministerstvo práce a sociálních věcí následující stanovisko:***

***Zjištění průměrného měsíčního čistého výdělku upravuje § 356 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který stanovuje, že při zjišťování tohoto výdělku se odečtou z průměrného měsíčního hrubého výdělku mj. zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.***

***Vybírání a placení záloh na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti upravuje § 38h zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Ustanovení § 35c odst. 1 tohoto zákona upravuje nárok poplatníka na daňové zvýhodnění na vyživované dítě i formu jeho uplatnění. V následných odstavcích 2 a 3 stanovuje, že v případě, kdy uváděné daňové zvýhodnění převýší daňovou povinnost poplatníka, není již slevou na dani a stává se daňovým bonusem. Daňový bonus však již není součástí zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti vypočtené podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční výdělek zjišťuje a nelze jej proto považovat za plnění spojené s výkonem práce poplatníka, tj. mzdou, která je základem pro zjištění průměrného výdělku.***

***Z uvedených skutečností vyplývá, že daňové bonusy se do výpočtu průměrného měsíčního čistého výdělku nezahrnují.***

***Toto stanovisko bylo konzultováno s Ministerstvem financí.***

Z tohoto stanoviska jednoznačně vyplývá, že daňový bonus není součástí zálohy na daň z příjmů a nemůže být proto zahrnut do průměrného měsíčního čistého výdělku pro zjištění výše podpory v nezaměstnanosti.

Podle našeho názoru by se mělo postupovat podle tohoto stanoviska i při zjišťování čisté mzdy pro účely provádění srážek ze mzdy. V § 277 odst. 1 zákona 99/63 Sb., občanského soudního řádu se říká, citujeme:

***„Srážky se provádějí z čisté mzdy, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob srážená z příjmů fyzických osob srážená z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění (dále jen "srážené částky"). Srážené částky se vypočtou podle podmínek a sazeb platných pro povinného v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje.“***

Tato formulace je téměř totožná s definicí § 356 odst. 3 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, kterou rovněž citujeme:

*Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.*

ZÁVĚR: na základě výše uvedeného se domníváme, že i při zjišťování čisté mzdy pro účely srážek ze mzdy by se daňový bonus do čistého výdělku zahrnovat neměl, protože není součástí zálohy na daň z příjmů.

#### **4/ ODKLAD ÚČINNOSTI ZÁKONA O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ**

V současné době schválil Senát návrh zákona na odložení účinnosti zákona 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců. Podle této novely by měl začít platit zákon o úrazovém pojištění až od 1. 1. 2013. Hlavním důvodem pro odložení účinnosti tohoto zákona je skutečnost, že OSSZ nejsou v současné době schopné převzít tuto agendu od České pojišťovny a pojišťovny KOOOPERATIVA, protože mají problémy se zvládnutím výplaty dávek nemocenského pojištění (v důvodové zprávě se sice říká něco jiného, ale...).

Pokud Prezident tuto novelu zákona 266/2006 Sb. podepíše, budou pro nás platit tyto skutečnosti:

- nebudeme předávat do 1. 9. 2009 agendu týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání (§ 92 odst. 2 písm. a) zákona 266/2006 Sb.)
- nebudeme předávat do 1. 9. 2009 agendu týkající se zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech
- i nadále se bude odvádět zákonné pojištění podle vyhl. 125/93 Sb., a to Kooperativě nebo České pojišťovně...
- i nadále budeme uplatňovat nárok na odškodnění pracovních úrazů u výše uvedených pojišťoven.

O výsledku schvalovacího procesu Vás budeme informovat v příštím čísle informačního servisu.

#### **5/ VÝPOČET NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO DOBU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V DOBĚ PRVNÍCH 14 DNŮ JEJÍHO TRVÁNÍ – OPRAVA 10.8.2009**

Při výpočtu náhrady mzdy za dobu prvních 14 kal. dnů nebylo bráno 60% z redukováného průměrného výdělku pro účely výpočtu náhrady mzdy, ale plných 100%, proto je třeba si opravit výpočet náhrady mzdy za dobu prvních 14 kal. dnů PN a výši náhrady za ztrátu na výdělkem. Celková výše náhrady za ztrátu na výdělkem se díky tomu zvýší. Bod 5/ DIS 8/2009 přikládáme v opravené podobě. Za případné vzniklé problémy se omlouváme.

Vzhledem k tomu, že se v poslední době objevily nesprávné výpočty náhrady za ztrátu na výdělkem po dobu pracovní neschopnosti v době prvních 14 dnů PN, rozhodli jsme se, že zařadíme příklad výpočtu.

Podle § 370 odst. 1 ZP „náhrada za ztrátu na výdělkem po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a plnou výši náhrady mzdy nebo platu podle § 192 a plnou výši nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělkem 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.“*

Příklad:

zaměstnanec, který pracuje pondělí až pátek po 8 hodinách, utrpěl pracovní úraz dne 13. 7. 2009 v průběhu své směny. Potom šel k lékaři, který jej uznal práce neschopným od 13. 7. Ze své osmihodinové směny odpracoval tento den 5 hodin. Pracovní neschopnost trvala do 30. 7. 2009 a prvních 14 kal. dnů pracovní neschopnosti končí dne 26. 7. 2009. Jeho průměrný výdělek před vznikem škody činí 86,26 Kč za hodinu a zjistil se z rozhodného období, kterým je II. čtvrtletí 2009. Redukovaný průměrný výdělek pro účely výpočtu náhrady mzdy činí 77,63 Kč (86,26x0,9).

**Náhrada mzdy** v době prvních 14 kal. dnů se vypočetla takto:

- za část směny dne 13. a za dny 14. a 15. náhrada nenáleží
- za dny 16., 17., 20., 21., 22., 23. a 24. by obdržel náhradu mzdy ve výši 2609 Kč (tj. 77,63 z toho 60% x 56 hod. = 2608,36 Kč, zaokrouhloeno na Kč směrem nahoru).

**Ušlý výdělek** zaměstnance pro účely odškodnění pracovního úrazu v době prvních 14 kal. dnů PN by se vypočetl takto:

- průměrný výdělek před vznikem škody je 86,26 Kč
- hodiny nezaplacené v důsledku PN – 75 (3 hod. dne 13. + 9 dnů po 8 hod.)
- ušlý výdělek 6470 Kč (86,26 Kč x 75 hod.)

**Výše náhrady za ztrátu na výděleku** za dobu prvních 14 kal. dnů pracovní neschopnosti bude činit 3861 Kč (6470-2609).

Za dobu od 27. do 30. 7. bude zaměstnanci vypočtena náhrada za ztrátu na výděleku tak, že se vezme průměrný výdělek před úrazem a plná výše nemocenského za tyto kal. dny. Pro tyto účely by měla OSSZ potvrdit výši nemocenského za tyto dny.

**ZÁVĚR:** při výpočtu náhrady za ztrátu na výděleku je vždy třeba vycházet z průměrného výdělku zaměstnance. Průměrný výdělek se zjistí podle § 356 odst. 1 ZP jako průměrný hodinový výdělek. Jakékoliv jiné výpočty přes denní výdělky apod. by podle našeho názoru neměly být používány.

## 6/ CO MŮŽE POSKYTNOUT ZAMĚSTNAVATEL ZAMĚSTNANCŮM POSTIŽENÝM PŘÍRODNÍ KATASTROFOU?

Letošní rozmary počasí nezasáhly v tak velké míře zaměstnavatele, ale dopadly hlavně na občany. Jak může v těchto případech pomoci postiženému občanu jeho zaměstnavatel jsme rozdělili do dvou částí, a to jednak z pracovněprávního hlediska a jednak z daňového hlediska.

### ▪ pomoc z hlediska pracovněprávního

Pokud bude zaměstnanec odstraňovat škody na svém majetku, jde o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, při níž mu zaměstnavatel může poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy (neplacené volno). Zaměstnanec se může také se zaměstnavatelem dohodnout, že si takto zameškanou dobu napracuje, aby mu nebyla krácena mzda. Stejně by se postupovalo v případě, že by zaměstnanec potřeboval volno na nákup nového nábytku nebo na jednání s pojišťovnou apod. Tzn. opět by se mu poskytlo neplacené volno.

Pokud bude zaměstnanec odstraňovat škody na svém majetku, ale jde zároveň o veřejný zájem (např. spadlá zeď vadí na místní komunikaci), jedná se o překážku v práci z důvodu obecného zájmu (§ 202 ZP), při které náleží pracovní volno bez

náhrady mzdy. O toto volno zaměstnanec žádat nemusí, ale měl by jej zaměstnavateli prokázat např. potvrzením obecního úřadu

POZOR: Jestliže by měl zaměstnavatel rozšířen okruh poskytování pracovního volna s náhradou mzdy např. o volno k odstraňování škod na svém majetku v důsledku živelní pohromy, náleželo by zaměstnanci volno s náhradou mzdy v rozsahu, jaký by byl uveden v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

#### ▪ pomoc z daňového hlediska

Pomoc lze realizovat poskytnutím **sociální výpomoci** zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy. Za živelní pohromu se podle § 24 odst. 10 ZDP považuje např. požár a výbuch, blesk, vichřice s rychlostí větru nad 75 km/hod., povodeň, záplava, krupobití, sesuvy půdy apod. Tato sociální výpomoc musí být poskytnuta z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažen, zajištění a udržení zisku.

Ze sociální výpomoci se neodvádí ani jedno pojistné (viz § 5 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na SZ a § 3 odst. 2 písm. e) zákona o pojistném na VZP) a podléhá pouze dani z příjmů. Od daně by byla sociální výpomoc osvobozena (až do výše 500000 Kč) pouze v případě, že by došlo k živelní pohromě a na místě pohromy byl vyhlášen nouzový stav (§ 6 odst. 9 písm. o) ZDP).

Další možností pomoci jsou **bezúročné půjčky** nebo půjčky s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroků od zaměstnavatele (§ 6 odst. 9 písm. l). Tyto návratné půjčky jsou od daně osvobozeny do 20000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace a v případě postižení živelní pohromou až do výše 200000 Kč. Při poskytnutí bezúročné půjčky na bytové účely do 100000 Kč a v případě postižení živelní pohromou do výše 1000000 Kč.

Tyto bezúročné půjčky se můžou poskytnout z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění.

### **7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**29/09 Jaký má vliv na poskytnutí daňového zvýhodnění na vyživované dítě nevykonání maturitní zkoušky v řádném termínu a povolení opravného termínu jejího vykonání v měsíci září?**

*Podle § 81 odst. 9 zákona 561/2004 Sb. (školský zákon) žák školy, který nevykonal jednu z částí maturitní zkoušky v řádném termínu, přestává být žákem školy 30. 6. roku, v němž měl vzdělávání řádně ukončit. Podle § 13 odst. 2 písm. c) se za soustavnou přípravu na budoucí povolání považuje také doba školních prázdnin bezprostředně navazujících na skončení studia, jestliže v nich dítě nevykonávalo po celý kal. měsíc výdělečnou činnost nebo nemělo po celý měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na sebe výdělečnou činnost a pobírání podpory nenavazovaly tak, že trvaly po celý kal. měsíc. Z tohoto vyplývá, že daňové zvýhodnění na toto dítě náleží za stejných podmínek, jako u těch studentů, kteří vykonali maturitní zkoušku v řádném termínu. Za měsíc září již daňové zvýhodnění v žádném případě nenáleží.*

**30/09 Když přijde zaměstnanec na směnu a evidentně jeví známky požití alkoholu, či omamných látek, může mu zaměstnavatel přikázat (případně jej**

**odvést) odběr krve? Jaké jsou případné postihy ze strany zaměstnavatele, pokud se zaměstnanec zkoušce nepodrobí?**

*Podle § 106 odst. 4 písm. i) ZP je zaměstnanec povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Pokud se zaměstnanec nepodrobí této zkoušce, je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. f) ZP – tzn., že zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Nejčastěji zaměstnavatelé prohrávají spor o platnosti této výpovědi z důvodu, že nemají písemně určeného vedoucího zaměstnance, který je oprávněn tyto kontroly provádět.*

**31/09 Výplatní termín je sjednán v kolektivní smlouvě na 20. kalendářní den následujícího kal. měsíce. Jestliže nevyplatí zaměstnavatel mzdu zaměstnancům, běží lhůta 15 dnů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance od tohoto data?**

*Podle § 56 písm. b) ZP může zaměstnanec zrušit pracovní poměr okamžitě, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat, náhradu mzdy nebo platu nebo jakoukoliv jejich část do 15 dnů po uplynutí jejich splatnosti. U termínu splatnosti je odkaz na § 141 odst. 1 ZP, kde se říká, že mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kal. měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat. Tzn., že zaměstnanec, kterému nebyla vyplacena mzda za měsíc červen, může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud mu mzda nebo její část nebyla vyplacena do 15. srpna. Fakticky by mohl dát okamžité zrušení pracovního poměru až dne 16. srpna.*

**32/09 Našemu zaměstnanci srážíme několik nepřednostních pohledávek na mzdu. Naposledy přišla přednostní pohledávka od VZP. Kdy máme začít srážet? Až po vysrážení exekucí, které přišly dříve?**

*Podle §§ 279 a 280 zákona 99/63 Sb., občanský soudní řád se z první třetiny zbytku čisté mzdy (tj. čisté mzdy po odpočtu nezabavitelné částky) sráží pohledávky dle pořadí došlých. Z druhé třetiny se uspokojují přednostní pohledávky. Na úhradu přednostní pohledávky se přednostně použije i případná částka nad 6930 Kč zbytku čisté mzdy. Např. u zaměstnance s čistou mzdou 11654 Kč, který je sám, by se srážky ze mzdy provedly takto:*

*11654 – 4620 (nezabavitelná částka) = 7034 Kč (zbytek čisté mzdy ke srážení)  
7034 – 6930 = 104 Kč – plně zabavitelná částka se použije na přednostní pohledávku od VZP,  
první třetina z 6930 Kč, tj. 2310 Kč se použije na nepřednostní pohledávky podle pořadí došlých  
druhá třetina z 6930 Kč, tj. 2310 Kč se použije na přednostní pohledávku VZP.*

**ZÁVĚREČNÝ POZDRAV OD PANA MURPHYHO SE DNES TÝKÁ DEFINICE ODBORNÍKA:**

\*\*\*\*\*

**OBDORNÍK JE TEN, KDO SE JIŽ DOKÁZAL VE SVÉ ÚZKÉ SPECIALIZACI  
DOPUSTIT VŠECH MOŽNÝCH CHYB.**

\*\*\*\*\*