

O B S A H:

- 1/ REKAPITULACE SLEV NA POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ**
- 2/ ZMĚNY V PŘÍSPÍVÁNÍ NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ SVÝM ZAMĚSTNANCŮM**
- 3/ POKYN MF D – 324**
- 4/ VYHLÁŠKA 249/2009 Sb., KTEROU SE MĚNÍ VYHLÁŠKA 322/2005 Sb. O DALŠÍM STUDIU, KTERÉ SE POVAŽUJE PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY ZA STUDIUM NA STŘEDNÍ NEBO VYSOKÉ ŠKOLE**
- 5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**
- 6/ ÚLEVY PRO PODNIKATELE**
- 7/ OPRAVA V DIS 8/2009**

**Přílohy: Přehled jednoletých kurzů cizích jazyků s denní výukou
Vzdělávací instituce uskutečňující vysokoškolské studijní programy
zahraničních vysokých škol v ČR**
(Přílohy jsou pouze u elektronické podoby DIS na www.demonia.cz)

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme aktuálním otázkám z oblasti odměňování zaměstnanců. Kromě jiného zde najdete rekapitulaci k uplatňování slev na pojistném na SZ, které musí být uplatněny nejpozději do 20. září 2009, jinak nárok na ně zaniká. Zákon o podpoře hospodářského růstu, který měl přinést změny v zákoníku práce a v zákonu o zaměstnanosti a který byl vrácen Prezidentem republiky, zatím nebyl Poslaneckou sněmovnou znovu projednáván, takže jeho účinnost je nadále nejasná.

UPOZORNĚNÍ:

Od měsíce září 2009 odpovídáme opět na obou telefonních číslech uvedených na titulní straně informačního servisu, a to od pondělí do čtvrtka v době 8,00 až 12,00 hod.

1/ REKAPITULACE SLEV NA POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

V minulých číslech jsme si postupně probírali uplatnění slevy na pojistném na sociální zabezpečení, která začne platit od 1. srpna 2009. Dnes si zrekapitulujeme nejdůležitější pravidla pro její uplatnění:

NA KOHO LZE SLEVOU UPLATNIT

- na všechny zaměstnance, kteří platí pojistné na nemocenské a důchodové pojištění (slevu nelze uplatnit na ty, co si platí pouze na důchodové pojištění – společníci, jednatelé apod.), jestliže jejich vyměřovací základ je nižší než 27100 Kč

Pro uplatnění slevy není rozhodující délka pracovního úvazku ani druh pojištěné činnosti, ale jen to, že zaměstnání zakládá účast na nemocenském a důchodovém pojištění současně a příjem je nižší než 27100 Kč.

NA KOHO NELZE SLEVOU NA POJISTNÉM UPLATNIT

Sleva za kalendářní měsíc nelze uplatnit na zaměstnance,

- jehož zaměstnání netrvalo po celý kal. měsíc
- kterému byla v kal. měsíci doručena výpověď nebo který sám dal výpověď z pracovního poměru
- který sepsal v kal. měsíci dohodu o skončení pracovního poměru
- s kterým bylo v kal. měsíci ukončeno zaměstnání ve zkušební době nebo který sám ukončil zaměstnání ve zkušební době
- který vykonává pouze zaměstnání malého rozsahu
- jehož zaměstnání nemá trvat déle než 3 kalendářní měsíce

VÝŠE SLEVY NA POJISTNÉM A MAXIMÁLNÍ VÝŠE SLEVY

Výše slevy činí 3,3% z rozdílu mezi částkou 27100 Kč a vyměřovacím základem na sociální zabezpečení zaměstnance. Výše slevy na pojistném za jednotlivého zaměstnance činí nejvýše 25% jeho vyměřovacího základu. Sleva na pojistném za jednotlivého zaměstnance se zaokrouhuje na koruny směrem nahoru.

Pokud má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více zaměstnání, která zakládají účast na nemocenském pojištění (s výjimkou zaměstnání malého rozsahu), sečtou se vyměřovací základy z těchto zaměstnání a za vyměřovací základ zaměstnance se

považuje úhrn vyměřovacích základů z těchto zaměstnání, přičemž stačí, když podmínky nároku na slevu splňuje z jednoho zaměstnání.

ZPŮSOB UPLATNĚNÍ SLEVY NA POJISTNÉM

Úhrn slev na pojistném za kalendářní měsíc si odečte zaměstnavatel z částky pojistného na nemocenské a důchodové pojištění, které odvádí za zaměstnance a za zaměstnavatele, a to na tiskopisu „Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách“. Slevu na pojistném je možno uplatnit jen do dne splatnosti pojistného za kal. měsíc, za který sleva náleží (tj. nejpozději do 20. kal. dne následujícího kal. měsíce). Slevu na pojistném nelze uplatnit zpětně.

Slevu na pojistném si zaměstnavatel odečte z částky pojistného odváděného za kalendářní měsíc, a to před odečtem poloviny částky, kterou zúčtoval zaměstnancům na náhradu mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti, případně před ostatními odečty z částky odváděného pojistného (viz tiskopis „Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách“).

MIMOŘÁDNÁ SLEVA NA POJISTNÉM

Mimořádná sleva na pojistném náleží zaměstnavatelům za kal. měsíc, kdy nabyl účinnosti zákon 221/2009 Sb., tj. za měsíc srpen 2009.

Mimořádná sleva se stanoví jako součet úhrnu slev na pojistném za kal. měsíce leden až červenec 2009.

Mimořádná sleva na pojistném se stanoví podle § 21a, tzn. za stejných podmínek jako sleva za jednotlivé kal. měsíce. Při stanovení těchto slev se berou v úvahu jen ti zaměstnanci, jejichž zaměstnání trvá k 31. srpnu 2009.

Nárok na mimořádnou slevu si uplatní zaměstnavatel spolu se slevou za měsíc srpen 2009 na tiskopisu „Přehled o výši.....“. K tomuto přehledu za měsíc srpen předloží „Přílohu k Přehledu... za měsíc srpen“, kde se uvede výše mimořádné slevy za měsíce leden až červenec 2009. V případě, že bude výše slevy za měsíc srpen a výše mimořádné slevy za měsíce leden až červenec vyšší než odvod pojistného za kal. měsíc, požádá zaměstnavatel o vrácení rozdílu OSSZ. Za žádost se přitom považuje podání „Přehledu.....“.

POZOR: situace, kdy budou slevy na pojistném vyšší než odvod pojistného za kal. měsíc, nastanou především u zaměstnavatelů, kteří mají nižší průměrné výdělků. Zaměstnavateli se bude vracet nejen sleva a mimořádná sleva na pojistném, ale i případně polovina částky, kterou zúčtoval zaměstnancům na náhradu mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti za měsíc srpen. V dalších měsících roku 2009 (tj. září atd.) se již nebude situace s vrácením pojistného z důvodu uplatnění slevy na pojistném opakovat, protože sleva může být maximálně 25% vyměřovacího základu zaměstnance, což je maximální výše odvodu zaměstnavatele. Vracení pojistného by v těchto měsících mohlo přicházet v úvahu z důvodu odečtu poloviny částky, kterou zúčtoval zaměstnavatel na náhradu mzdy za dobu prvních 14. kal. dnů PN.

NEJNOVĚJŠÍ AKTUÁLNÍ POZNATKY S UPLATŇOVÁNÍM SLEVY NA POJISTNÉM

- lze uplatnit mimořádnou slevu na pojistném na zaměstnankyni, která byla do 27. 3. na mateřské dovolené a od 28. 3. do 7. 5. si čerpala zbytek dovolené z roku 2008 a celou dovolenou z roku 2009? Od 8. 5. si požádala o rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte.

Vzhledem k tomu, že zaměstnání této zaměstnankyně trvá k 31. 8. 2009 a náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené patří do vyměřovacího základu pro odvod SZ, je možno na ni uplatnit slevu na pojistném za měsíce březen až květen. V měsících březen a květen je třeba si ale ohlídat, aby sleva na pojistném nepřekročila 25% jejího vyměřovacího základu.

- **Ize uplatnit slevu a mimořádnou slevu na pojistném na zaměstnance, který má sjednán pracovní poměr na dobu určitou , a to od 1. 1. 2009 do 31. 8. 2009? Pracovní poměr již nebude tomuto zaměstnanci znovu prodloužen.**

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr tohoto zaměstnance je uzavřen na dobu delší než 3 kal. měsíce a trvá k 31. 8. 2009, může se na něho uplatnit mimořádná sleva na pojistném za měsíce leden až červenec i sleva za měsíc srpen. V tomto případě se nejedná o předčasné skončení pracovního poměru (např. výpovědi nebo dohodou), ale o uplynutí doby určité.

- **u všech zaměstnanců naší firmy došlo od 1. března 2009 ke zkrácení pracovního úvazku ze 40 hod. na 32 hod. Díky zkrácení úvazku došlo i k poklesu jejich mzdy. Můžeme u nich počítat slevu na pojistném a mimořádnou slevu ze zkráceného úvazku nebo musíme jejich mzdu přepočíst na zkrácený úvazek, případně úměrně úvazku zkrátit částku 27100 Kč?**

Uplatnění slevy na pojistném není žádným způsobem vázáno na délku úvazku, takže slevu za měsíc srpen a mimořádnou slevu za měsíce leden až červenec vypočtete tak, že porovnáte vyměřovací základy na SZ s částkou 27100 Kč.

- **jakou slevu na pojistném můžeme uplatnit na zaměstnance, který dostal výpověď z pracovního poměru dne 28. 3. 2009? Výpovědní doba začala běžet od 1. 4. 2009. Od 11. 5. je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, která trvá dosud a je předpoklad, že bude ukončena až v měsíci září.**

Tomuto zaměstnanci bude trvat pracovní poměr k 31. 8. 2009 a tudíž na něho bude možno uplatnit mimořádnou slevu za měsíce leden a únor. Od měsíce března na něho již žádná sleva nenáleží, protože v tomto měsíci obdržel výpověď z pracovního poměru.

- **zaměstnanec na dohodu o pracovní činnosti měl do 31. 3. 2009 sjednanou měsíční odměnu 3000 Kč. Od 1. 4. byla odměna snížena na 1600 Kč, čímž se tato dohoda stala zaměstnáním malého rozsahu (bylo to řádně nahlášeno na OSSZ). Můžeme na tohoto zaměstnance uplatnit mimořádnou slevu na pojistném za měsíce leden až březen, když k 31. 8. pracuje jen v zaměstnání malého rozsahu?**

Vzhledem k tomu, že uplatnění mimořádné slevy na pojistném je podmíněno tím, že zaměstnání trvá k poslednímu dni kal. měsíce, ve kterém tento zákon nabyl účinnosti (tj. k 31. 8. 2009) a nerozlišuje se přitom, zda se jedná o zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo zaměstnání malého rozsahu, je možné mimořádnou slevu na pojistném za měsíce leden až březen uplatnit. Obě zaměstnání jsou totiž zaměstnáním podle zákona 187/2006 Sb. o NP a „zaměstnání“ tudíž trvá k 31. srpnu 2009.

- **je možné uplatnit slevu a mimořádnou slevu na pojistném za zaměstnance, který měl sjednán pracovní poměr od 1. 7. na dobu neurčitou se zkušební dobou 3 měsíce a s kterým bude ukončen tento pracovní poměr k 15. 9., tzn. že zaměstnání fakticky netrvalo déle než 3 kal. měsíce?**

Na tohoto zaměstnance je možné uplatnit slevu za měsíc srpen i mimořádnou slevu za měsíc červenec, protože sjednané **zaměstnání mělo trvat déle než 3 kalendářní měsíce**. To, že ve skutečnosti netrvalo celé 3 kal. měsíce není pro uplatnění slevy rozhodující. Za měsíc září už sleva náležet nebude.

- **údajně si nebudou moci uplatnit slevu na pojistném rozpočtové a příspěvkové organizace, obce, kraje apod. Podle § 21a se ale sleva na pojistném uplatňuje za všechny zaměstnance, kteří jsou účastni nemocenského pojištění. Jak máme postupovat?**

Podle usnesení vlády ze dne 20. 7. 2009 č. 967 by si **neměly slevu** na pojistném na sociální zabezpečení **uplatňovat organizační složky státu**. Organizační složkou státu jsou všechny orgány napojené přímo na státní rozpočet. Jedná se zejména o Úřad vlády, Ministerstva, Úřady práce, Finanční úřady, Okresní správy sociálního zabezpečení, Policii, soudy apod.

Toto usnesení vlády se ale **NETÝKÁ** zejména

- **obcí a krajů** (nejsou to organizační složky státu, ale územní samosprávné celky)
- **příspěvkových organizací zřízených obcí nebo krajem** (nejsou to organizační složky státu, protože jejich zřizovatelem je obec nebo kraj)
- **některých státních příspěvkových organizací**, přestože jsou zčásti napojené na státní rozpočet, ale část svých zdrojů na financování získávají svoji činností.

U těchto orgánů a organizací je možné slevu na pojistném uplatnit.

Pokud jste organizací, kde si nejste jisti, zda se jedná o organizační složku státu či nikoliv, je třeba se kontaktovat s Vaším zřizovatelem a projednat s ním možnost uplatnění slevy na pojistném.

- **je možné uplatnit slevu na pojistném za zaměstnance, s kterým byla sjednána doba určitá na výkon určitých prací nebo jako zástup za dočasně nepřítomného zaměstnance?**

Uplatnění slevy na pojistném při sjednání doby určité např. na dobu sklizně ovoce, na dobu výstavby rodinného domu, na dobu nemoci pana X, po dobu mateřské a rodičovské dovolené paní Y apod. bude dost problematické, protože podle výkladu OSSZ by mělo být z takto uzavřené doby určité patrné, že bude trvat déle než 3 kal. měsíce. Tzn., že pokud bude sjednána doba určitá na sklizeň ovoce od 1. června, náležela by sleva na pojistném až za měsíc září, kdy bude zřejmé, že je uzavřený pracovněprávní vztah delší než 3 kal. měsíce. Obdobně by se mělo postupovat i u zástupu za dobu nemoci nebo u zástupu za mateřskou či rodičovskou dovolenou. Aby se sleva mohla uplatnit od prvního měsíce od uzavření pracovněprávního vztahu, musela by být ve smlouvě na dobu určitou uvedeno např. toto:

„pracovní poměr se sjednává od 1. 6. na dobu sklizně ovoce, nejméně však do 15. 9.“ nebo

„pracovní poměr se sjednává od 15. 7. 2009 po dobu mateřské a rodičovské dovolené paní Y., nejméně však do 31. 10. 2009“.

Z takto sjednané doby určité by se sleva na pojistném mohla v prvním případě uplatnit již za měsíc červen (zaměstnání trvalo po celý měsíc) a ve druhém případě od měsíce srpna (v červenci ještě netrvalo zaměstnání po celý měsíc).

ZÁVĚR K UPLATNĚNÍ SLEVY A MIMOŘÁDNÉ SLEVY NA POJISTNÉM

Sleva za měsíc srpen a mimořádná sleva na pojistném za měsíce leden až červenec můžou být uplatněny nejpozději do splatnosti pojistného na SZ za měsíc srpen 2009, tj. nejpozději do 20. září 2009, jinak nárok na ně zaniká. Vzhledem k tomu, že den 20. září připadl na neděli, je podle § 23 odst. 3 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ posledním dnem lhůty následující pracovní den, tj. den **21. září 2009**.

PRVNÍ CHYBY V PROGRAMECH NA ZPRACOVÁNÍ MEZD PŘI VÝPOČTU SLEVY NA POJISTNÉM

Někteří naši klienti již obdrželi aktualizaci programu na zpracování mezd platnou od měsíce srpna 2009, kde již je promítnut výpočet slevy na pojistném na SZ. U jednoho z našich klientů je při výpočtu slevy na pojistném uveden nesprávně souběh více zaměstnání a vlastní výpočet slevy.

Příklad:

zaměstnanec má u zaměstnavatele pracovní poměr a kromě toho má u něho dohodu o pracovní činnosti, která je zaměstnáním malého rozsahu (není u ní předem sjednána odměna, je uvedena pouze částka na hodinu a to, že výkon práce v měsíci nepřekročí polovinu týdenní pracovní doby). V některých měsících zaměstnanec dosáhne započitatelného příjmu 2000 Kč a v některých nikoliv, tzn., že pojistné na SZ se odvádí jen v těch kalendářních měsících, kdy je dosaženo započitatelného příjmu 2000 Kč.

Program při výpočtu mimořádné slevy za měsíce leden až červenec v měsících, kdy se ze zaměstnání malého rozsahu odvádělo pojistné na SZ, sečetl vyměřovací základy z pracovního poměru a z dohody o pracovní činnosti a slevu počítal z rozdílu 27100 Kč a součtu vyměřovacích základů z obou zaměstnání. **Podle § 21a odst. 3 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ se vyměřovací základy z více zaměstnání zakládajících účast na NP sečtou, s výjimkou zaměstnání malého rozsahu, které se nepřičte ani v měsíci, kdy toto zaměstnání malého rozsahu založilo účast na NP.**

DOPORUČENÍ: zkontrolujte si výpočet slevy na pojistném v případě souběhu zaměstnání, které zakládá účast na NP (např. klasický pracovní poměr) a zaměstnání malého rozsahu.

2/ ZMĚNY V PŘÍSPÍVÁNÍ NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ SVÝM ZAMĚSTNANCŮM

Zákonem 230/2009 Sb. se s účinností od **1. srpna 2009** mění hlavně zákon o podnikání na kapitálovém trhu, ale také **zákon 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem**. Kromě změn, které se týkají účastníků penzijního připojištění a penzijních fondů, dochází i ke změnám v poskytování příspěvku na penzijní připojištění ze strany zaměstnavatele. Nejdůležitější změnou pro zaměstnavatele je vložení nového odst. 6 do § 27, který zní:

(6) Zaměstnavatel neovlivňuje zaměstnance při výběru penzijního fondu. Zaměstnavatel nesmí přijmout pobídku v souvislosti s poskytováním příspěvku na penzijní připojištění jeho zaměstnancům.

Z tohoto odstavce vyplývá, že zaměstnavatel, který se rozhodl přispívat svým zaměstnancům na penzijní připojištění, by je neměl žádným způsobem ovlivňovat ve výběru penzijního fondu. Dosud je praxe taková, že se zaměstnavatel rozhodl poskytovat příspěvek na penzijní připojištění, ale pouze jednomu nebo více konkrétním penzijním fondům. Zaměstnanec, který si chtěl zvolit jiný, než zaměstnavatelem určený penzijní fond, nedostal žádný příspěvek od zaměstnavatele.

Do budoucna by se zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba) dopustil tím, že ovlivňuje výběr penzijního fondu zaměstnance přestupku nebo správního deliktu, za který by mohla být uložena fyzické osobě pokuta až 1000000 Kč a právnické osobě pokuta až 5000000 Kč.

CO Z TOHO PRO ZAMĚSTNAVATELE VYPLÝVÁ?

- ***zaměstnavatel již přispívá na penzijní připojištění a má vybrané pouze některé penzijní fondy***

pokud již zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění, neměl by bránit zaměstnancům, aby si zvolili jiný penzijní fond, než s kterými je zaměstnavatel dohodnut na přispívání.

- ***zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění a výše příspěvku pro jím preferovaný fond je vyšší než pro ostatní penzijní fondy***

pokud zaměstnavatel přispívá pro jím zvolený penzijní fond více než pro ostatní fondy, tak svým způsobem nepřímě ovlivňuje zaměstnance k tomu, aby si zvolil právě tento penzijní fond. Tento postup bude pravděpodobně posuzován jako ovlivňování a bude třeba se jej vyvarovat.

- ***zaměstnavatel chce začít poskytovat příspěvky na penzijní připojištění svým zaměstnancům***

v tomto případě by měl zaměstnavatel mít v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu uvedeno, že bude přispívat zaměstnancům, kteří budou mít uzavřenu smlouvu na penzijní připojištění s jakýmkoliv penzijním fondem, který má oprávnění podnikat na území ČR.

ZÁVĚR:

Pokud se zaměstnavatel rozhodl přispívat na penzijní připojištění a nechce mít problémy s případnými kontrolami, neměl by zaměstnancům bránit ve výběru penzijního fondu. Praktické zkušenosti s aplikací této novely zákona o penzijním připojištění zatím nejsou k dispozici a je proto třeba sledovat náš informační servis, kde se k této problematice budeme vracet.

UPOZORNĚNÍ:

pokud se zaměstnavatel rozhodne **přispívat na soukromé životní pojištění**, může si i nadále vybrat jednu pojišťovnu, u které musí mít zaměstnanci životní pojištění uzavřeno, aby jim příspěvek zaměstnavatele náležel. Toto bude asi výhoda oproti penzijnímu připojištění, kde si již zaměstnavatel nebude moci penzijní fond pro své zaměstnance vybírat.

ZMĚNY V PENZIJNÍM PŘIPOJIŠTĚNÍ TÝKAJÍCÍ SE ÚČASTNÍKŮ PŘIPOJIŠTĚNÍ

Aby se zamezilo „přestupům“ účastníků penzijního připojištění mezi jednotlivými penzijními fondy, doplňují se v § 24 odst. 4 až 6, které znějí:

(4) Penzijní fond může poskytnutí odbytného podle § 23 odst. 1 písm. a) nebo převedení prostředků podle odstavce 1 podmínit zaplacením poplatku účastníkem. Výše poplatku nesmí přesáhnout 800 Kč. Nebyl-li poplatek zaplacen ve lhůtě podle odstavce 2 nebo ve lhůtě podle § 23 odst. 3, poskytne penzijní fond odbytné nebo převede prostředky do 5 dnů po jeho zaplacení.

(5) Poplatek podle odstavce 4 nelze požadovat po uplynutí 5 let ode dne vzniku penzijního připojištění.

(6) Penzijní fond informuje písemně účastníka o výši poplatku podle odstavce 4, a to nejpozději do 5 dnů ode dne doručení žádosti účastníka o poskytnutí odbytného nebo o převedení prostředků.

Z těchto nových odstavců vyplývá, že pokud bude chtít účastník změnit penzijní fond v době, kdy od vzniku penzijního připojištění neuplynulo ještě 5 let, bude muset zaplatit penzijnímu fondu, od kterého odchází poplatek. Výše poplatku může činit až 800 Kč. Pokud nebude poplatek zaplacen do lhůty pro převedení odbytného (tj. do tří měsíců od zániku penzijního připojištění), bude odbytné převedeno do 5 dnů po jeho zaplacení

ZMĚNY V PENZIJNÍM PŘIPOJIŠTĚNÍ TÝKAJÍCÍ SE PENZINÍCH FONDŮ

Aby se předešlo „přetahování“ penzijních fondů o nové klienty, vkládají se v § 12 nové odstavce 4 až 6, které znějí:

(4) V souvislosti s uzavíráním, změnou nebo ukončením smlouvy postupuje penzijní fond nebo zprostředkovatel kvalifikovaně, čestně a spravedlivě a v nejlepším zájmu zájemce o uzavření smlouvy (dále jen "zájemce") nebo účastníka.

(5) Penzijní fond nebo zprostředkovatel

a) nesmí poskytnout zájemci nebo zaměstnavateli podle § 27 odst. 5 úplatu, odměnu nebo nepeněžitou výhodu (dále jen "pobídka"), která může vést k porušení povinnosti jednat kvalifikovaně, čestně a spravedlivě a v nejlepším zájmu zájemce,

b) při uzavírání smlouvy nebo jejím zprostředkování jedná se zájemcem s odbornou péčí, zejména nesmí uvádět nepravdivé, nedoložené, neúplné, nepřesné, nejasné nebo dvojsmyslné údaje a informace, anebo zamlčet údaje o charakteru a vlastnostech poskytované služby,

c) v písemné formě informuje zájemce o podstatných skutečnostech týkajících se penzijního fondu, své osoby jako zprostředkovatele, o podstatných náležitostech penzijního připojištění, o poplatcích účtovaných účastníkovi, o výši provize za zprostředkování a o jiných souvisejících nákladech penzijního fondu.

(6) Pobídkou se rozumí i neobvyklá úplata za poskytovanou službu nebo jakékoliv poskytnutí neopodstatněné výhody finanční, materiální či nemateriální povahy.

Na základě těchto změn by měly penzijní fondy nebo zprostředkovatelé, při získávání nových účastníků, postupovat kvalifikovaně, čestně a spravedlivě. Penzijní fond nebo

zprostředkovatel nesmí poskytnout zájemci nebo zaměstnavateli úplatu, odměnu nebo nepeněžitou výhodu (tzv. „pobídku“) a dále nesmí uvádět nepravdivé, nedoložené, neúplné, nepřesné údaje a informace. V případě porušení tohoto „etického kodexu“ hrozí penzijnímu fondu nebo zprostředkovateli pokuta 1000000 Kč u fyzické osoby a 5000000 Kč u právnické osoby.

Doufejme, že tato opatření přispějí k tomu, že zaměstnanci nebudou neustále měnit penzijní fondy.

3/ POKYN MF D – 324

Dne 18. srpna se na stránkách MF objevil Pokyn D-324, který řeší výklad pojmu „bytové potřeby“ pro účely uplatnění nezdanitelné částky podle § 15 odst. 3 písm. h) zákona o daních z příjmů (úroky z úvěru). Vzhledem k tomu, že se tento Pokyn diametrálně liší od sdělení MF z 15. 6. 2009, které jsme publikovali v bodu 4 DIS 7/2009, otiskujeme Pokyn D-324 v plném znění:

Výklad pojmu „bytové potřeby“ pro účely uplatnění úroků z úvěrů jako nezdanitelné části základu daně z příjmů fyzických osob (§15 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů).

Ministerstvo financí vědomo si skutečnosti, že při aplikaci bytové potřeby uvedené v ustanovení § 15 odst. 3 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“), mohou vznikat určité interpretační potíže, sděluje následující:

Smyslem a cílem právní úpravy daní z příjmů je zvýhodnit takové fyzické osoby, které uspokojují svou potřebu bydlení způsoby uvedenými v § 15 odst. 3 písm. a) až g) zákona o daních z příjmů, přičemž způsob úvěrového financování by neměl být podstatný.

S ohledem na smysl a cíl právní úpravy daňových úlev na bytové potřeby lze za bytovou potřebu považovat i splácení úvěrů na splacení následných hypotečních úvěrů či úvěrů ze stavebního spoření, kterými byly refinancovány předchozí úvěry na financování bytových potřeb podle § 15 odst. 3 písm. a) až h) zákona o daních z příjmů.

CO Z TOHOTO POKYNU PRO NÁS VYPLÝVÁ?

Pokud bude zaměstnanci poskytnut úvěr na splácení následného hypotečního úvěru, kterým je refinancován předchozí úvěr na financování bytových potřeb uvedených v § 15 odst. 3 písm. a) až h), může se u něho uplatnit odpočet nezdaněné částky z titulu zaplacených úroků.

Např. zaměstnanec měl hypoteční úvěr na výstavbu rodinného domu z roku 2003, který postupně splácel. V roce 2006 měl problémy se splácením původního úvěru a proto si vzal hypoteční úvěr na splacení původního hypotečního úvěru z roku 2003. Tento nový hypoteční úvěr splácel až do konce roku 2008, ale začátkem roku 2009 již opět hrozilo, že mu banka „zabaví zastavenou nemovitost“ a tak si vzal hypoteční úvěr na splacení úvěru z roku 2006, který začal v roce 2009 ihned splácet. U tohoto zaměstnance je možno uplatnit odpočet úroků, protože všechny poskytnuté úvěry slouží na refinancování původní bytové potřeby, kterou byla výstavba rodinného domu.

4/ VYHLÁŠKA 249/2009 Sb., KTEROU SE MĚNÍ VYHLÁŠKA 322/2005 Sb. O DALŠÍM STUDIU, KTERÉ SE POVAŽUJE PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY ZA STUDIUM NA STŘEDNÍ NEBO VYSOKÉ ŠKOLE

Vyhláškou 249/2009 Sb. se mění vyhláška 322/2005 Sb. o dalším studiu, popřípadě výuce, která se pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění považují za studium na středních nebo vysokých školách. Vlastní vyhláška se však nemění, ale mění se přílohy č. 1 a 3 k této vyhlášce. V příloze č. 1 jsou uvedeny jednoleté kurzy cizích jazyků s denní výukou a v příloze č. 3 jsou vzdělávací instituce uskutečňující vysokoškolské studijní programy zahraničních vysokých škol v ČR. V obou přílohách dochází oproti ročníku 2008/2009 od **1. září 2009** ke změně v počtu institucí, které mohou toto studium nebo výuku poskytovat. Jelikož studium na těchto institucích má vliv na správné posouzení, zda se jedná o vyživované dítě pro účely daně z příjmů nebo o nezaopatřené dítě pro účely zdravotního pojištění, je třeba se s těmito kurzy a školami seznámit. Vzhledem k velkému rozsahu těchto příloh však najdete jejich platné znění pouze v příloze DIS 9/2009 v elektronické podobě na www.demonia.cz.

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

33/09 S několika zaměstnanci byl skončen k 30. 6. 2009 pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti. Obdrželi odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Od 1. 9. bychom potřebovali, aby někteří z těchto zaměstnanců nastoupili zpět alespoň na dobu do konce roku 2009. Jak to udělat, aby nemuseli vrátit poměrnou část odstupného?

Podle § 68 odst. 1 ZP by měl zaměstnanec vrátit poměrnou část odstupného, pokud bude konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného. Z tohoto vyplývá, že pokud nastoupí vaši bývalí zaměstnanci zpět do pracovního poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti již od 1. 9., budou muset vrátit jednonásobek odstupného. Pokud by ale s těmito zaměstnanci byla sjednána na měsíc září dohoda o provedení práce a teprve od měsíce října pracovní poměr na dobu určitou do 31. 12., nemuseli by žádné odstupné vrátit.

34/09 Zaměstnanci u nás srážíme tři nepřednostní pohledávky. V současné době na něho přišla přednostní pohledávka na výživné. Jakým způsobem budeme nyní uhrazovat nepřednostní pohledávky, když částka výživného (běžné a dlužné) je hodně vysoká?

*Podle § 280 odst. 1 zákona 99/63 Sb., občanského soudního řádu se uspokojují pohledávky z první třetiny zbytku čisté mzdy **podle svého pořadí bez ohledu na to, zda jde o přednostní pohledávky nebo o pohledávky ostatní.** Přednostní pohledávka výživného se bude uspokojovat z druhé třetiny zbytku čisté mzdy a z plně zabavitelné částky (nad 6930 Kč). Z toho vyplývá, že nepřednostní pohledávky budete i nadále srážet z první třetiny podle svého pořadí.*

35/09 Jak bude zabezpečen zaměstnanec, který skončil zaměstnání a onemocněl v ochranné době. V době prvních 14. kalendářních dnů pracovní neschopnosti mu zaměstnavatel nic nevyplácí a teprve od 15. kal. dne PN mu náleží nemocenské. Může se v době prvních 14. kal. dnů PN přihlásit jako uchazeč o zaměstnání a bude po tuto dobu pobírat podporu v nezaměstnanosti?

Podle § 25 odst. 2 písm. a) zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se uchazečem o zaměstnání nemůže stát osoba v době, po kterou je uznána dočasně neschopnou práce. Dočasně práce neschopnou se stává dnem, kdy lékař dočasnou pracovní neschopnost zjistil. Z tohoto vyplývá, že zaměstnanec, který onemocněl v ochranné lhůtě nemůže pobírat podporu v nezaměstnanosti, a to ani v případě, že mu v prvních 14. kal. dnech PN nenáleží nemocenské.

36/09 Jakým způsobem se postupuje v případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr dne 31. 3. 2009 a od 1. 4. 2009 začne nový pracovní poměr jako starobní důchodce. Můžeme mu nevyčerpanou dovolenou převést do nového pracovního poměru nebo mu musí být proplacena při skončení prvního pracovního poměru?

Pokud si zaměstnanec nevyčerpal poměrnou část dovolené z prvního pracovního poměru, může si ji vyčerpat v rámci nového pracovního poměru, protože podle § 216 odst. 2 ZP se za nepřetržité trvání pracovního poměru považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru k témuž zaměstnavateli.

37/09 Podle § 25 odst. 1 písm. d) jsou odměny členů statutárních orgánů daňově neuznatelným výdajem zaměstnavatele. Od roku 2008 se z těchto statutárních odměn odvádí zdravotní pojištění. Jak je to ale s daňovou uznatelností sráženého zdravotního pojištění?

V § 24 odst. 2 písm. f) zákona 589/92 Sb. o daních z příjmů se za výdaje na dosažení, udržení a zajištění příjmů považuje pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem podle zvláštních právních předpisů. Za zvláštní právní předpis se podle odkazu 21) považuje také zákon 592/92 Sb. o pojistném na VZP. Podle tohoto zákona je zaměstnavatel povinen pojistné na VZP odvádět i z odměn členů statutárních orgánů (jedná se o příjem ze závislé činnosti), takže se jedná o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele.

38/09 Zaměstnanec uplatňoval daňové zvýhodnění na dceru, která byla ZTP/P. V měsíci červenci nám oznámil, že dceři byl přiznán plný invalidní důchod od 17. 3. 2009 (tj. od dosažení 18 let). Můžeme u něho provést opravu až v rámci ročního zúčtování záloh nebo musíme jednotlivé měsíce, kdy bylo daňové zvýhodnění uplatňováno neoprávněně?

Podle § 35c odst. 6 se za vyživované dítě považuje nezletilé dítě (do 18 let věku) nebo zletilé dítě až do dovršení věku 26 let, jestliže nepobírá plný invalidní důchod a soustavně se připravuje na budoucí povolání... Vzhledem k tomu, že dcera vašeho zaměstnance dosáhla věku 18 let v měsíci březnu a od tohoto data jí byl přiznán

plný invalidní důchod, náleží daňové zvýhodnění naposledy za měsíc březen. V měsících duben až červen bylo daňové zvýhodnění uplatňováno neoprávněně, takže je třeba tyto měsíce opravit. Provést opravu až v rámci ročního zúčtování není možné, protože případný nedoplatek z ročního zúčtování se od poplatníka nevybere.

39/09 Zaměstnanec obdržel výpověď z pracovního poměru dne 15. 7. 2009. Výpovědní lhůta měla začít běžet od 1. 8. Od 31. 7. je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, která skončí pravděpodobně až v měsíci říjnu. Bude se poměrná část dovolené počítat i z doby, o kterou se bude pracovní poměr prodlužovat?

Podle § 53 odst. 2 ZP skončí pracovní poměr až po vyčerpání zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby (tj. nemoci), ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (což se neočekává). Tzn. pokud zaměstnanec skončí pracovní neschopnost v měsíci říjnu, poběží u něho teprve dvou měsíční výpovědní doba a pracovní poměr skončí pravděpodobně v měsíci prosinci. Poměrná část dovolené bude u něho spočtena i z takto „prodloužené“ výpovědní doby.

6/ ÚLEVY PRO PODNIKATELE

Prezident republiky podepsal dva zákony, které by měly ulevit podnikatelům, a to již za zdaňovací období roku 2009.

První změna je provedena zákonem o značení lihu, kde se v § 7 odst. 7 zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů změnil text pro uplatnění paušálních výdajů tak, že

- **80%** budou moci uplatnit poplatníci s příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a nově také poplatníci z příjmů z řemeslných živností, kteří měli dosud 60%
- **60%** se bude uplatňovat u ostatních živností a u příjmů z jiné samostatné výdělečné činnosti (např. autorská práva, výkon nezávislého povolání, příjmy znalců, tlumočnicků apod.). U těchto skupin se dosud mohlo uplatnit 50% resp. 40% paušálních výdajů.

Pokud se tyto podnikatelé rozhodnou uplatnit paušální výdaje, budou vést pouze záznamy o příjmech a evidenci pohledávek. Způsob uplatnění tohoto způsobu nelze zpětně měnit.

Druhá změna je provedena zákonem, kterým se mění zákon o správě daní a poplatků, kde se v § 24 odst. 2 se vkládá písm. zt), kterým se zavádí **paušál na dopravu silničním motorovým vozidlem ve výši 5000 Kč měsíčně**. Paušál by se mohl uplatnit maximálně za 3 vlastní motorová vozidla. Podnikatel by si ale již nemohl uplatňovat žádné další výdaje za pohonné hmoty, parkovné apod. Pokud podnikatel na paušál na dopravu přistoupí, nebude již muset vést tolik neoblíbenou „knihu jízd“.

Podle přechodných ustanovení by se mohly obě změny zákona o daních z příjmů **použít poprvé za zdaňovací období, které započalo v roce 2009.**

Podrobnosti k těmto změnám a čísla příslušných Sbírek zákonů najdete v „ružovém“ DIS 9/09.

7/ OPRAVA V DIS 8/2009

Při výpočtu náhrady mzdy za dobu prvních 14 kal. dnů nebylo bráno 60% z redukovaného 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 výdělku. Celková výše náhrady za ztrátu na výdělku se díky tomu zvýší. Vlastní příklad výpočtu v bodu 5/ DIS 8/2009 přikládáme v opravené podobě. Za případné vzniklé problémy se omlouváme.

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 ($86,26 \times 0,9$).

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. $77,63 \times 60\% \times 56 \text{ hod.} = 2608,36 \text{ Kč}$, zaokrouhleno 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 ($86,26 \text{ Kč} \times 75 \text{ hod.}$)

Výše náhrady za ztrátu na výdělku 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 výdělku tak, že se vezme průměrný výdělek před úrazem a plná výše nemocenského za kal. dny. Pro tyto účely by měla OSSZ potvrdit zaměstnanci výši vyplaceného nemocenského.

Závěrečný pozdrav od pana MURPHYHO je radou, jak se chovat v době hospodářské krize:

**NEVÍTE-LI, CO POČÍT,
CHOĎTE RYCHLE A TVARTE SE USTARANĚ.**
