

O B S A H:

1/ ODVOD ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ U ČLENŮ DRUŽSTEV

2/ NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

3/ ZMĚNY V ZÁVODNÍ PREVENTIVNÍ PÉČI

4/ VÝKLAD KATARÍNY DOBEŠOVÉ K DODANĚNÍ PŘEDČASNĚ ZRUŠENÝCH POJISTEK

5/ ODVOD ZÁKONNÉHO POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODY PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH Z ODMĚN JEDNATELŮ, Z ODMĚN ČLENŮ STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ A Z DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE OD 1. 1. 2012

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánka na semináře

Výklad Kataríny Dobešové – jen v elektronické podobě

Praha 25. března 2012

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu přinášíme změny v některých zákonech, jejichž účinnost je od 1. dubna 2012 a dále aktuální výklady a stanoviska k novelám zákonů, které začaly platit od 1. ledna. V příloze tohoto čísla najdete také pozvánku na květnové semináře, které budou zaměřeny na důchodovou reformu, jenž má platit od 1. 1. 2013 a je již zákonodárci schválena.

1/ ODVOD ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ U ČLENŮ DRUŽSTEV

Podle § 5 písm. a) bodu 5 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění se za zaměstnance považuje fyzická osoba, které plynou příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky podle § 6 zákona o daních z příjmů, s výjimkou mimo jiné „člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován a který v kalendářním měsíci nedosáhl započitatelného příjmu (2500 Kč)“.

Podle posledních výkladů zdravotních pojišťoven by se **odvod pojistného na VZP neprováděl ani z odměn za práci v představenstvu nebo dozorčí radě družstva, pokud by odměna byla nižší než 2500 Kč**. Pokud by částka byla vyšší než 2500 Kč je třeba člena družstva přihlásit k pojištění na příslušnou zdravotní pojišťovnu.

Tento výklad je uveden v odborné literatuře:

Mgr. Červinka: Zdravotní pojištění... 2012, nakladatelství ANAG

kolektiv autorů: Abeceda mzdové účetní 2012, nakladatelství ANAG

2/ NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

Zákonem **1/2012 Sb.** se s účinností od 5. ledna 2012 změnil zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Pro práci mzdových účetních a personalistů se objevila velice důležitá změna, vyplývající z nově vloženého **§ 136**, který začne platit podle přechodného ustanovení zákona ve lhůtě od 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, tj. podle našeho názoru od 5. nebo 6. dubna 2012 a který zní:

Právnická nebo fyzická osoba je povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů, které je povinna uchovávat podle § 102 odst. 3.

Z této změny vyplývá, že **od 5. (6.) dubna 2012** je třeba mít na všech pracovištích **zaměstnavatele kopie pracovních smluv nebo kopie dohod mimo pracovní poměr**, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu osob, pohybujících se na tomto pracovišti. U cizinců, kteří se na pracovišti zaměstnavatele zdržují, je třeba mít rovněž doklady prokazující oprávněnost pobytu cizince na území ČR podle zákona 326/1999 Sb. o pobytu cizinců.

CO JE TŘEBA UČINIT, ABY BYL NAPLNĚN § 136 ZÁKONA 435/2004 Sb. O ZAMĚSTNANOSTI?

Pokud má zaměstnavatel pouze jedno pracoviště, měl by zajistit, aby byly požadované doklady kdykoliv k dispozici. Zde by nebylo třeba pořizovat kopie dokladů, protože jsou k dispozici jejich originály.

Pokud má zaměstnavatel více pracovišť, měl by zajistit, aby byly požadované doklady kdykoliv k dispozici na kterémkoliv pracovišti. Zde by bylo vhodné pořídit

jejich kopie a určit zaměstnance na příslušném pracovišti, který je bude mít na starosti a bude zodpovídat za jejich včasné předložení kontrolnímu orgánu.

Podle našeho názoru by tyto doklady měly být k dispozici kdykoliv, tj. i v případě přesčasové práce zaměstnanců nebo při práci v sobotu a neděli. Pro tyto účely by bylo vhodné zajistit přítomnost zaměstnanců, kteří mají potřebné kopie dokladů nebo zajistit jejich případnou pracovní pohotovost, aby mohli být povoláni na pracoviště.

Vzhledem k tomu, že se k této problematice neobjevil doposud žádný výklad ze strany pracovníků MPSV, budeme Vás včas o případných aktuálních výkladech informovat.

Zákonem 1/2012 Sb. se do zákona o zaměstnanosti vložily ještě některé další změny, např. **rozšíření definice nelegální práce** v § 5 písm. e) se doplnil bod 3, který zní:

3. pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno,

Z toho vyplývá, že při výkonu takovéto nelegální práce hrozí zaměstnavateli fyzické osobě pokuta až 5000000 Kč (§ 139 odst. 3 písm. e) zákona o zaměstnanosti) a zaměstnavateli právnické osobě až 10000000 Kč nejméně však 250000 Kč (§ 140 odst. 4 písm. f).

Podle změny v § 87 bude muset zaměstnavatel nově písemně **oznamovat úřadu práce** uzavření smlouvy se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě by byli zaměstnanci zahraničního zaměstnavatele vysláni na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Dosud se musel oznamovat úřadu práce pouze vstup občana EU nebo jeho rodinného příslušníka a vstup cizince, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání. Termín pro informování úřadu práce zůstává zachován, tj. nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

Dále se do povinností zaměstnavatele v § 102 vložil nový odst. 3, který zní:

*(3) Zaměstnavatel je povinen **uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky**, a to po dobu trvání zaměstnání a dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.*

Podle tohoto odstavce je zaměstnavatel povinen uchovávat doklady prokazující oprávněnost pobytu cizince na území ČR podle zákona 326/1999 Sb. o pobytu cizinců po dobu 3 let od skončení zaměstnání tohoto cizince. Za porušení této povinnosti hrozí fyzické i právnické osobě pokuta ve výši 100000 Kč.

V případě nelegální práce hrozí zaměstnavateli **sankce** ve formě vrácení investičních pobídek (§ 111) a neposkytnutí investičních pobídek, příspěvku na veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovacího příspěvku, příspěvku na zapracování a příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program, a to po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce (§ 118 odst. 5).

Další důležitou novinkou je vložení § 141a, který řeší **odpovědnost zaměstnavatele v případě nelegální práce** a z kterého vyplývá, že zaměstnavatel ručí za úhradu pokuty za nelegální práci, a to i v případě, že nelegální práci zavinil jeho subdodavatel přímo nebo prostřednictvím jiné osoby. Ručení ale vzniká pouze v případě, pokud o nelegální práci tento zaměstnavatel věděl, nebo při vynaložení

náležitě péče vědět měl a mohl. O tom, zda ručení vzniklo a kdo je ručitelem vydá úřad práce rozhodnutí.

To zase bude soudních sporů, zda věděl nebo vědět mohl...

Podle nového § 141b je třeba, v případě uložení pokuty za nelegální práci, aby **zaměstnavatel** (pokud se „nevyvleče“ tím, že o nelegální práci nevěděl) **uhradil**

- a) cizinci, který vykonával nelegální práci, dlužnou odměnu. Má se za to, že dlužná odměna přísluší ve výši měsíční minimální mzdy a má se za to, že cizinec vykonával práci 3 měsíce,
- b) částku rovnající se součtu částek odpovídajících výši pojistného na VZP a pojistného na SZ včetně penále
- c) náklady související s doručením dlužné odměny, a to i do státu, jehož je cizinec občanem.

Tyto další změny v zákonu 435/2004 Sb. o zaměstnanosti nabyly **účinnosti dnem vyhlášení, tj. 5. ledna 2012.**

3/ ZMĚNY V ZÁVODNÍ PREVENTIVNÍ PÉČI

Dne 1. dubna 2012 nabývá účinnosti zákon 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách. Z tohoto zákona vyplývají pro zaměstnavatele některé nové povinnosti v oblasti preventivních prohlídek z pracovnělékařských služeb.

Pracovnělékařské služby, podle § 53 odst. 1 tohoto zákona, jsou zdravotní služby preventivní, jejichž součástí je hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, provádění preventivních prohlídek a hodnocení zdravotního stavu za účelem posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací, školení v poskytování první pomoci a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce nebo služby. Podle § 53 odst. 2 **zajišťuje pracovnělékařské služby** pro zaměstnance a osoby ucházející se o zaměstnání **zaměstnavatel**.

Podle § 54 odst. 1 je poskytovatelem pracovnělékařských služeb poskytovatel v oboru všeobecné praktické lékařství (dá se říci, že je to tzv. „obvodní lékař“) nebo poskytovatel v oboru pracovní lékařství.

Podle § 54 odst. 2 písm. a) je zaměstnavatel povinen, jde-li o práce zařazené podle § 37 zákona o ochraně veřejného zdraví do první, druhé, třetí nebo čtvrté kategorie, uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem.

Pokud jde o zaměstnavatele, který má práce zařazené do kategorie první, může zaměstnavatel zajišťovat pracovnělékařské prohlídky a posuzování zdravotní způsobilosti k práci u „obvodního lékaře“ zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání (§ 54 odst. 2 písm. b).

Zaměstnanec je povinen podrobit se pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb a dále sdělit tomuto poskytovateli jméno a adresu „obvodního lékaře“, případně dalších lékařů, kteří ho přijali do péče (§ 56).

Zaměstnavatel hradí pracovnělékařské služby poskytované podle tohoto zákona (§ 58).

V § 59 odst. 1 je řešeno posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání takto:

- vstupní lékařská prohlídka se uskutečňuje u poskytovatele pracovnělékařských služeb (tj. u toho, s kým má zaměstnavatel uzavřenu smlouvu nebo u ošetřujícího lékaře)

- osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou, pokud se před vznikem pracovněprávního vztahu nepodrobí vstupní lékařské prohlídce.

Vstupní lékařskou prohlídku hradí osoba ucházející se o zaměstnání.

Zaměstnavatel hradí vstupní lékařskou prohlídku, pokud uzavře s uchazečem o zaměstnání pracovněprávní vztah.

V případě dohody zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání může být uplatněn i jiný postup při úhradě vstupní prohlídky (§ 59 odst. 2).

Podle přechodného ustanovení v § 98 odst. 1 lze pracovnělékařské služby poskytovat podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče nejdéle po dobu 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Tím není dotčena povinnost zaměstnavatele hradit závodní preventivní péči v rozsahu stanoveném pro pracovnělékařské služby podle tohoto zákona, a to ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

- každý zaměstnavatel by měl uzavřít písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s poskytovatelem
- v případě prací zařazených do kategorie první zajišťovat pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců písemnou žádostí jejich obvodnímu lékaři
- při nástupu zaměstnance po 31. 3. 2012 do jakéhokoliv pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) vyžadovat vstupní lékařskou prohlídku, jinak se zaměstnanec považuje za zdravotně nezpůsobilého.

Vzhledem k tomu, že k této problematice nebyl dosud publikován žádný výklad, budeme se jí věnovat i v dalších číslech.

4/ VÝKLAD KATARÍNY DOBEŠOVÉ K DODANĚNÍ PŘEDČASNĚ ZRUŠENÝCH POJISTEK

V současné době se nám podařilo získat aktuální výklad Kataríny Dobešové z MF, který se týká dodanění zrušených pojistek, kde byla částka odkupného převedena na novou pojistku u jiné pojišťovny, z kterého citujeme:

Zaniká-li zpětně nárok na odpočet nezdanitelné částky podle § 15 odst. 6 ZDP u poplatníka z důvodu předčasného zániku soukromého životního pojištění, je povinen podat daňové přiznání za podmínek stanovených v § 38g ZDP, tzn. že:

- a) zaměstnanec se zdanitelnými příjmy výhradně od tzv. hlavního zaměstnavatele je při předčasném zániku soukromého životního pojištění povinen podat přiznání k dani za rok 2011, pokud jeho jiné příjmy podle §§ 7 až 10 ZDP (včetně úhrnné částky pojistného dříve uplatněného pro snížení základu daně) přesáhnou stanovený limit v § 38g odst. 2 ZDP, tj. částku 6.000 Kč;
- b) poplatník bez zdanitelných příjmů ze závislé činnosti, případně jen s příjmy ze závislé činnosti zdaněnými daní vybíranou srážkou zvláštní sazbou bude povinen podat daňové přiznání za rok 2011, pokud jeho zdanitelné příjmy (včetně úhrnné částky pojistného dříve uplatněné pro snížení základu daně) přesáhnou limit ve výši 15.000 Kč stanovený v odst. 1 téhož paragrafu.

Příklad: Zaměstnanec s příjmy výlučně od tzv. hlavního zaměstnavatele od roku 2001 uplatňuje pro snížení základu daně pojistné zaplacené na své soukromé životní pojištění splňující podmínku „2 x 60“, a to každoročně ve výši 12.000 Kč. V roce 2011 předčasně zruší životní pojištění a odbytné (odkupné) je mu poukázáno na jeho bankovní účet. Zaměstnanec má za rok 2011 podle § 38g odst. 2 ZDP povinnost podat přiznání k dani, neboť jeho ostatní příjmy podle § 10 ZDP přesáhly stanovený limit ve výši 6.000 Kč. V daňovém přiznání za zdaňovací období 2011 uvede do dílčího základu daně podle § 10 ZDP částku ve výši 120.000 Kč (12.000 Kč x 10 let, tj. od roku 2001 do roku 2010).

Příklad: Zaměstnanec od roku 2001 uplatňuje pro snížení základu daně pojistné zaplacené na své soukromé životní pojištění splňující podmínku „2 x 60“, a to každoročně ve výši 12.000 Kč. V roce 2011 toto pojištění předčasně zrušil a uzavřel u pojišťovny novou pojistnou smlouvu splňující podmínky soukromého životního pojištění, na kterou mu bylo pojišťovnou převedeno odbytné (odkupné) ze zrušené pojistné smlouvy formou mimořádně vloženého pojistného. V tomto případě se sankce (dodanění) neuplatní, protože odbytné (odkupné) nebylo poukázáno na bankovní účet zaměstnance a ani jiným způsobem mu nebylo vyplaceno.

Z tohoto vyplývá, že pokud bylo zaměstnanci převedeno odkupné nebo odbytné přímo na novou smlouvu, nemusel by zaměstnanec dodávat uplatněné pojistné na soukromé životní pojištění v předchozích letech a mohli bychom u něho provést roční zúčtování záloh.

Celý článek je přílohou tohoto čísla informačního servisu v elektronické podobě. Doporučujeme si jej vytisknout a založit u podkladů pro provádění ročního zúčtování v příštích letech...

5/ ODVOD ZÁKONNÉHO POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODY PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH Z ODMĚN JEDNATELŮ, Z ODMĚN ČLENŮ STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ A Z DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE OD 1. 1. 2012

JEDNATELÉ A ČLENOVÉ STATUTÁRNÍCH ORGÁNŮ

S účinností od 1. 1. 2012 jsou nově nemocensky a důchodově pojištěni mimo jiné jednatele a členové statutárních orgánů, i když nevykonávají práci na základě pracovněprávního vztahu, ale na základě smlouvy o výkonu funkce (tj. podle obchodního zákoníku). Problém, který se objevil, se týká odvodu zákonného pojištění odpovědnosti za škody při pracovních úrazech nebo nemoci z povolání z těchto odměn.

Podle § 12 vyhlášky MF 125/93 Sb. se zákonné pojištění odpovědnosti vypočítává z vyměřovacího základu stanoveného shodně s postupem pro odvod pojistného na SZ. Z odměn jednatelů a členů statutárních orgánů se nově odvádí rovněž pojistné na SZ a tudíž někteří zaměstnavatelé chtějí odvádět z těchto odměn zákonné pojištění odpovědnosti.

Předně je třeba si uvědomit, že vyhláška 125/93 Sb. je vydána na základě § 205d starého zákoníku práce (podle § 365 nového ZP platí tento paragraf i nadále!) a **vztahuje se pouze na zaměstnance**. Jednatelé a členové statutárního orgánu mají uzavřen právní vztah podle obchodního zákoníku a tudíž se z jejich **odměn zákonné**

pojištění odvádět nebude, a to ani v případě, že budou mít vyměřovací základ pro odvod pojistného na SZ (tzn., že jsou nemocensky pojištěni).

Pokud by nastala situace, že jednatel nebo člen statutárního orgánu bude mít u zaměstnavatele ještě pracovněprávní vztah, je třeba z tohoto pracovněprávního vztahu zákonné pojištění odpovědnosti odvést.

DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

Dohoda o provedení práce zakládá účast na NP, pokud měsíční odměna (nebo součet odměn z více dohod v měsíci) překročí částku 10000 Kč. Pokud by tato situace nastala, je třeba tento vyměřovací základ zahrnout do základu pro výpočet zákonného pojištění, protože odměna z dohody je poskytována podle ZP. Měsíce, ve kterých nebylo dosaženo 10000 Kč, se do základu pro odvod zákonného pojištění nezahrnou.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

6/2012 V § 13 odst. 4 ZP platného do 31. 12. 2011 se uvádělo, že zaměstnanec v dalším pracovním poměru, nebo na základě dohod mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Vzhledem k tomu, že celý § 13 byl zrušen, je možno od 1. 1. 2012 se zaměstnancem, který má u nás pracovní poměr na funkci učitele, sjednat ještě dohodu o provedení práce na funkci učitele?

§ 13 ZP byl sice novelou ZP zrušen, ale obdobný text, který zakazuje výkon stejné práce ve více pracovněprávních vztazích u téhož zaměstnavatele najdeme v nově vloženém § 34b odst. 2.

7/2012 Zaměstnanec odjel na pracovní cestu do zahraničí v 5,30 hod. Státní hranici překročil v 8,15 hod. a při cestě zpět ve 12,50 hod. Do místa zahájení pracovní cesty se vrátil v 15,45 hod. Jaký bude mít nárok na stravné v tuzemsku a v zahraničí?

Tomuto zaměstnanci vznikl nárok na tuzemské stravné, protože doba jízdy po území ČR byla delší než 5 hodin. Podle § 170 odst. 3 ZP musí, v případě nároku na tuzemské stravné, trvat zahraniční pracovní cesta alespoň 5 hodin, aby byl nárok na třetinové zahraniční stravné. V tomto případě trvala zahraniční pracovní cesta pouze 4,35 hod., takže zahraniční stravné nenáleží. Doba strávená v zahraničí bez nároku na zahraniční stravné se podle § 170 odst. 4 připočte k době trvání tuzemské pracovní cesty. Na tuzemské pracovní cestě byl tedy zaměstnanec celkem 10,15 hod., čímž má nárok na stravné v pásmu 64 až 76 Kč.

8/2012 Zaměstnanec odjel na pracovní cestu do zahraničí v 7,15 hod. Státní hranici překročil v 9,15 hod. a při cestě zpět ve 13,45 hod. Do místa zahájení pracovní cesty se vrátil v 15,45 hod. Jaký bude mít nárok na stravné v tuzemsku a v zahraničí?

Tomuto zaměstnanci nevznikl nárok na tuzemské stravné, protože doba jízdy po území ČR netrvala alespoň 5 hodin. Zahraniční pracovní cesta trvala 4,30 hod. Podle

§ 170 odst. 3 ZP náleží při zahraniční pracovní cestě třetinové zahraniční stravné v případě, že doba strávená mimo území ČR trvala méně než 12 hod., avšak alespoň 1 hodinu. Tomuto zaměstnanci bude náležet třetinové zahraniční stravné, protože mu nevznikl nárok na tuzemské stravné a mimo území ČR strávil alespoň 1 hodinu.

9/2012 Slyšeli jsme, že oblastní inspektoráty práce budou kontrolovat zaměstnance na pracovišti zaměstnavatele a budou vyžadovat předložení pracovní smlouvy. Je tato informace správná a v případě, že ano, jak to máme provést? To budeme vystavovat pracovní smlouvu každý měsíc, protože ji zaměstnanec zničí...

Podle § 132 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnanci orgánů kontroly oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované firmy a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti a prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. Prokázání totožnosti by se mělo provést občanským průkazem nebo pasem. Prokazování toho, že práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu by měl podle našeho názoru zajistit zaměstnavatel, který je povinen mít podle § 136 zákona o zaměstnanosti kopie dokladů, prokazují existenci pracovněprávního vztahu. Viz v tomto DISu výše uvedený komentář k změnám zákona o zaměstnanosti.

10/2012 Je třeba při dopočtu do zaručené mzdy dodržet hodinovou zaručenou mzdu nebo měsíční zaručenou mzdu? Program nám provádí dopočet do měsíční zaručené mzdy, i když mají zaměstnanci hodinovou mzdu. Je to takto správně?

Podle § 112 odst. 3 ZP v případě, že mzda nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy. Pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy. Z uvedeného vyplývá, že pokud postup dopočtu do měsíční zaručené mzdy není sjednán nebo stanoven, je program na zpracování mezd špatně nastaven a měl by provádět doplatek do nejnižší úrovně hodinové mzdy.

11/2012 Zaměstnankyni končí mateřská dovolená dne 30. 3. 2012 a chce si hned po jejím skončení požádat o čerpání dovolené a poté o čerpání rodičovské dovolené. Jaký bude mít nárok na dovolenou za rok 2012 v případě, že neodpracovala v tomto roce ani jeden den?

Podle § 216 odst. 2 ZP se doba čerpání mateřské dovolené posuzuje pro účely dovolené jako výkon práce. Takže Vaše zaměstnankyně „odpracovala“ díky mateřské dovolené 64 dnů v roce 2012, čímž jí vzniká nárok na dovolenou za rok 2012 a pokud si tuto dovolenou vyčerpá ihned po skončení mateřské dovolené, nebude se dovolená krátit z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené. Jak

postupovat v případě, že zaměstnankyně nezískala mateřskou dovolenou alespoň 60 dnů (např. jí skončila 5. 3.), najdete v DIS 5/2011.

12/2012 Jsme dopravní firma a potvrzujeme zaměstnancům příjmy pro banku na úvěr nebo hypotéku. Banka po nás požaduje potvrzení průměrného měsíčního čistého příjmu. Můžeme do měsíčního čistého příjmu zahrnout i cestovní náhrady, které jsou u některých řidičů vyšší než jejich čistý příjem ze zaměstnání?

Podle § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů se za příjmy nepovažují a předmětem daně nejsou náhrady cestovních výdajů. Z toho vyplývá, že by se cestovní náhrady do měsíčního čistého příjmu zahrnout neměly. Na potvrzení by se měl uvést jen průměrný měsíční čistý příjem ze zaměstnání. Pokud ovšem v potvrzení uvedete, že zaměstnanci jsou kromě příjmu vypláceny cestovní náhrady v průměrné měsíční výši tolik a tolik, nebude to na závadu. Jestli k cestovním náhradám banka přihlédne, je už na jejím rozhodnutí.

13/2012 Provedli jsme zaměstnancům roční zúčtování záloh za rok 2011 již v měsíci únoru. Nyní jsme zjistili, že jsme u jednoho z nich zapomněli uplatnit daňové zvýhodnění na dítě, které začalo studovat od září a on nám potvrzení o studiu předložil až v lednu 2012. Můžeme provést opravu ročního zúčtování záloh nyní v měsíci březnu nebo si on sám musí podat daňové přiznání za minulý rok?

Podle § 38i odst. 4 zákona o daních z příjmů poplatníkovi, kterému bylo poskytnuto daňové zvýhodnění nižší, než je stanoveno zákonem, vyplatí plátce daně vzniklý rozdíl na daňovém zvýhodnění, pokud neuplynuly 3 roky od konce zdaňovacího období, v němž bylo daňové zvýhodnění nesprávně poskytnuto. Z tohoto vyplývá, že je třeba zaměstnanci doplatit daňové zvýhodnění za měsíce, kdy splňoval podmínky pro jeho poskytnutí, a to v nejbližším výplatním termínu. O dodatečně vyplacenou částku si snížíte nejbližší odvod záloh na daň.

14/2012 Naše zaměstnankyně (22 let) při zaměstnání studuje střední školu. Můžeme jí dát slevu na studium?

Podle § 12 odst. 1 písm. a) zákona 117/95 Sb. o SSP se za soustavnou přípravu na budoucí povolání považuje studium na středních a vysokých školách s výjimkou dálkového, distančního, večerního nebo kombinovaného studia na střední škole, je-li v době studia dítě výdělečně činné (je v zaměstnání, které zakládá účast na NP). Z toho vyplývá, že sleva na studium by se u ní mohla uplatnit pouze při denní formě studia. Při ostatních formách studia nikoliv.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**ODKLÁDÁTE-LI SVOU PRÁCI DOSTATEČNĚ DLOUHO,
MÁTE ŠANCI, ŽE JI NĚKDO UDĚLÁ ZA VÁS.**

AKTUÁLNÍ VÝKLAD K DODANĚNÍ PŘEDČASNĚ ZRUŠENÝCH POJISTEK A JEJICH PŘEVEDENÍ NA NOVOU POJISTNOU SMLOUVU

V současné době se nám podařilo získat aktuální výklad Kataríny Dobešové z MF, který se týká dodanění zrušených pojištění, kde byla částka odkupného převedena na novou pojistku u jiné pojišťovny, z kterého citujeme:

Zaniká-li zpětně nárok na odpočet nezdanitelné částky podle § 15 odst. 6 ZDP u poplatníka z důvodu předčasného zániku soukromého životního pojištění, je povinen podat daňové přiznání za podmínek stanovených v § 38g ZDP, tzn. že:

- a) zaměstnanec se zdanitelnými příjmy výhradně od tzv. hlavního zaměstnavatele je při předčasném zániku soukromého životního pojištění povinen podat přiznání k dani za rok 2011, pokud jeho jiné příjmy podle §§ 7 až 10 ZDP (včetně úhrnné částky pojistného dříve uplatněného pro snížení základu daně) přesáhnou stanovený limit v § 38g odst. 2 ZDP, tj. částku 6.000 Kč;
- b) poplatník bez zdanitelných příjmů ze závislé činnosti, případně jen s příjmy ze závislé činnosti zdaněnými daní vybíranou srážkou zvláštní sazbou bude povinen podat daňové přiznání za rok 2011, pokud jeho zdanitelné příjmy (včetně úhrnné částky pojistného dříve uplatněného pro snížení základu daně) přesáhnou limit ve výši 15.000 Kč stanovený v odst. 1 téhož paragrafu.

Příklad: Zaměstnanec s příjmy výlučně od tzv. hlavního zaměstnavatele od roku 2001 uplatňuje pro snížení základu daně pojistné zaplacené na své soukromé životní pojištění splňující podmínku „2 x 60“, a to každoročně ve výši 12.000 Kč. V roce 2011 předčasně zruší životní pojištění a odbytné (odkupné) je mu poukázáno na jeho bankovní účet. Zaměstnanec má za rok 2011 podle § 38g odst. 2 ZDP povinnost podat přiznání k dani, neboť jeho ostatní příjmy podle § 10 ZDP přesáhly stanovený limit ve výši 6.000 Kč. V daňovém přiznání za zdaňovací období 2011 uvede do dílčího základu daně podle § 10 ZDP částku ve výši 120.000 Kč (12.000 Kč x 10 let, tj. od roku 2001 do roku 2010).

Příklad: Zaměstnanec od roku 2001 uplatňuje pro snížení základu daně pojistné zaplacené na své soukromé životní pojištění splňující podmínku „2 x 60“, a to každoročně ve výši 12.000 Kč. V roce 2011 toto pojištění předčasně zruší a uzavřel u pojišťovny novou pojistnou smlouvu splňující podmínky soukromého životního pojištění, na kterou mu bylo pojišťovnou převedeno odbytné (odkupné) ze zrušené pojistné smlouvy formou mimořádně vloženého pojistného. V tomto případě se sankce (dodanění) neuplatní, protože odbytné (odkupné) nebylo poukázáno na bankovní účet zaměstnance a ani jiným způsobem mu nebylo vyplaceno.

Z tohoto vyplývá, že pokud bylo zaměstnanci převedeno odkupné nebo odbytné přímo na novou smlouvu, nemusel by zaměstnanec dodávat uplatněné pojistné na soukromé životní pojištění v předchozích letech a mohli bychom u něho provést roční zúčtování záloh.

VELKÁ DŮCHODOVÁ REFORMA A DALŠÍ AKTUALITY V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

TERMÍNY A MÍSTA KONÁNÍ:

16. 5. ČESKÉ BUDĚJOVICE – METROPOL	v. s. 1112
17. 5. PLZEŇ – PEKLO, Pobřežní 10	1212
18. 5. KARLOVY VARY – LS THERMAL	1312
21. 5. OLOMOUC – Regionální centrum Olomouc, Jeremenkova 40B	ZMĚNA! 1412
22. 5. ZLÍN – hotel MOSKVA	1512
23. 5. BRNO – hotel INTERNATIONAL	1612
24. 5. LIBEREC – Restaurace u Košků, Vrchlického 50/15, Liberec 13	ZMĚNA! 1712
28. 5. HRADEC KRÁLOVÉ – STŘELNICE	1812
29. 5. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží)	1912
31. 5. ÚSTÍ nad Labem – Národní dům, Velká Hradební 33	2012

PROGRAM:

8,30 - 9,00 Prezence

9,00 - 13,00 Přednáška k těmto tématům

- **Velká důchodová reforma** (tři pilíře pro výpočet důchodu, na které ročníky se reforma vztahuje, změny v odvodech pojistného na SZ, jaká bude výše důchodu podle nové úpravy, změny v penzijním připojištění, zákonu o daních z příjmů a v dalších zákonech vyplývající z reformy apod.)
- **Aktuální výklady k novelám zákonů platných od 1. 1. 2012** (sjednávání doby určité, mzda s přihlédnutím k práci přesčas, nemocenské pojištění nově vložených skupin zaměstnanců, rozdíly v odvodech zdravotního a sociálního pojištění, nově v posuzování vyloučených dob pro účely NP a DP apod.)
- **Nově v poskytování závodní preventivní péče** (kdo se jí musí podrobit, kdo ji může vykonávat, povinnosti při nástupu do zaměstnání, preventivní prohlídky i u dohod mimo pracovní poměr apod.)
- **Výkon nelegální práce** (prokazování totožnosti zaměstnanců, povinnost předkládání pracovních smluv, vyšší sankce za výkon nelegální práce)
- **Další aktuality z oblasti odměňování a odpovědi na dotazy**

Lektor: ing. Jaroslav Růžička

VLOŽNÉ:

Vložné na seminář včetně občerstvení činí po promítnutí slevy **1200 Kč** za jednu osobu. Při neúčasti vložné nevracíme, ale je možno vyslat náhradníka. Na jednu přihlášku můžete přihlásit maximálně 5 osob.

Úhradu vložného proveďte převodem z účtu před datem konání semináře na náš účet číslo **42638504/0600 u GE Money Bank**, jako **variabilní symbol uveďte číslo příslušející k jednotlivým místům konání** a konstantní symbol **308**. Při platbě složenkou uveďte variabilní symbol do zprávy pro příjemce.

Závazné přihlášky posílejte řádně vyplněné na výše uvedenou adresu naší firmy – ve vlastním zájmu uvádějte **přesný obchodní název Vaší firmy vč. DIČ a čísla Vaší smlouvy** (bez těchto údajů nebude daňový doklad úplný).

DAŇOVÝ DOKLAD OBDRŽÍTE PŘI PREZENCI.

Bližší informace obdržíte na níže uvedeném telefonním čísle. Závaznou přihlášku je možno poslat i FAXEM nebo elektronickou poštou.