

O B S A H:

- 1/ VSTUPNÍ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY U DOHOD MIMO PRACOVNÍ POMĚR**
- 2/ K POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE MÍT V MÍSTĚ PRACOVNÍŠTĚ KOPIE DOKLADŮ PROKAZUJÍCÍCH EXISTENCI PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU**
- 3/ JAK VYPOČÍTAT PRŮMĚRNÝ ČISTÝ MĚSÍČNÍ VÝDĚLEK U DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE**
- 4/ ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTA, PŘI KTERÉ VZNIKÁ NÁROK NA ZAHRANIČNÍ I TUZEMSKÉ STRAVNÉ**
- 5/ VYHLÁŠKA MŠMT 28/2012 Sb., O DALŠÍM STUDIU, POPŘÍPADĚ VÝUCE, KTERÉ SE PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY A DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ POVAŽUJÍ ZA STUDIUM NA STŘEDNÍCH ŠKOLÁCH**
- 6/ ZMĚNY V PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM FORMOU TZV. „NÁHRADNÍHO PLNĚNÍ“**
- 7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**Přílohy: Tisková zpráva MPSV k povinnosti mít na pracovišti doklad prokazující
pracovněprávní vztah
Stanovisko MZ a MPSV k vstupním lékařským prohlídkám
Pozvánky na semináře**

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu najdete informace k aktuálním problémům pracovního práva a odměňování. V příloze je pozvánka na květnové semináře, jejichž hlavní náplní bude důchodová reforma, která začne platit od 1. 1. 2013, ale některé kroky s ní spojené je třeba učinit v předstihu již v průběhu roku 2012.

1/ VSTUPNÍ LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY U DOHOD MIMO PRACOVNÍ POMĚR

V minulém čísle jsme psali o změnách v preventivních prohlídkách od 1. 4. 2012, které vyplývají ze zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách. V § 59 odst. 1 písm. b) se říká, že **osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou, pokud se před vznikem pracovněprávního nebo obdobného vztahu nepodrobí vstupní lékařské prohlídce.** Vzhledem k tomu, že podle § 3 zákoníku práce se za pracovněprávní vztah považuje pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, bude třeba zajistit vstupní lékařskou prohlídku i u dohody o provedení práce a u dohody o pracovní činnosti.

Vzhledem k tomu, že „tato novinka“ vyvolala vlnu nevole ze strany zaměstnavatelů, přišlo Ministerstvo zdravotnictví spolu s Ministerstvem práce se stanoviskem k zajištění pracovnělékařských služeb v souladu s přechodným ustanovením § 98 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb. V tomto přechodném ustanovení se **výslovně stanoví, že pracovnělékařské služby lze poskytovat podle dosavadních právních předpisů upravujících poskytování závodní preventivní péče nejdéle po dobu 1 roku ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, tj. do 1. 4. 2013.** Přechodné období podle § 98 odst. 1 platí i pro ustanovení § 59. To znamená, že i pro tuto součást pracovnělékařských služeb, do níž náleží vstupní lékařské prohlídky, lze v rámci přechodného období použít dosavadní právní úpravu. Z uvedeného stanoviska vyplývá, že po dobu 1 roku nebude třeba ještě zajišťovat vstupní lékařské prohlídky u zaměstnanců, vykonávajících práci na základě dohod mimo pracovní poměr s výjimkou dohod sjednaných na práci v riziku nebo na práci v noci. Celé znění stanoviska MZ a MPSV je přílohou tohoto čísla.

2/ K POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE MÍT V MÍSTĚ PRACOVNÍHO KOPIE DOKLADŮ PROKAZUJÍCÍCH EXISTENCI PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

Další novinkou platnou od 1. dubna 2012 je povinnost zaměstnavatele mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladu o oprávněnosti pobytu cizince na území ČR (nový § 136 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Tato novinka způsobuje některým zaměstnavatelům nemalé problémy, protože jejich pracoviště jsou umístěna na více místech v regionu (např. stavebnictví, zemědělství, správa a údržba silnic nebo technické služby).

JAK MAJÍ TITO ZAMĚSTNAVATELÉ ZAJISTIT SPLNĚNÍ § 136 ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI?

Na stránkách MPSV se objevila tisková zpráva k této problematice, podle které vydal Státní úřad inspekce práce **metodický pokyn** k jednotnému postupu při provádění

kontrol nelegálního zaměstnávání. Z tohoto pokynu vyplývá, že **nepředložení dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu přímo při kontrole na pracovišti, bude považováno za nelegální práci.** Dodatečné předložení těchto dokladů již nebude mít vliv na hodnocení nelegální práce.

Podle tohoto pokynu je třeba mít **kopie dokladů buď v listinné podobě nebo v elektronické podobě** (naskenované smlouvy na CD, DVD nebo flash discích apod.) s možností jejich vytisknutí pro potřeby doložení výsledků kontroly. **Jiná forma prokázání pracovněprávního vztahu je podle pokynu nepřipustná!** Celé znění tiskové zprávy najdete v příloze tohoto čísla.

CO BY MĚL ZAMĚSTNAVATEL UDĚLAT, ABY SE VYHNUL SITUACI, ŽE SE U JEHO ZAMĚSTNANCŮ JEDNÁ O NELEGÁLNÍ PRÁCI Z TITULU NEPŘEDLOŽENÍ KOPIE DOKLADŮ O PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHU?

Zde bude třeba rozlišit, o jaké pracoviště se jedná:

- **firma má jen jedno pracoviště, kde se uskutečňuje veškerá její činnost**

Zde by podle našeho názoru nebylo potřeba vytvářet kopie dokladů, ale stačilo by zajistit, aby byly originály dokladů k dispozici kdykoliv, kdy zaměstnanci pracují (tzn. i v případě práce přesčas). Pro případy častého výkonu práce přesčas by bylo vhodné vytvořit jejich kopie v elektronické podobě, ke kterým by měli v době práce přesčas přístup pověření vedoucí pracovníci...

- **odloučené pracoviště, kde pracuje stále stejný okruh zaměstnanců** (např. výrobní linka na jiném místě než je sídlo firmy)

Zde by bylo možno vybavit toto pracoviště kopiemi pracovněprávních dokladů o zaměstnancích tohoto pracoviště, a to buď v listinné nebo elektronické podobě a zajistit, aby byly tyto doklady k dispozici kdykoliv, kdy zaměstnanci pracují (tzn. i v případě práce přesčas).

- **odloučené pracoviště, kde se okruh zaměstnanců často mění** (např. stavba, kde se střídají řemeslníci podle postupu stavby)

Zde bude třeba vybavit toto pracoviště kopiemi pracovněprávních dokladů o všech zaměstnancích, kteří se budou na tomto pracovišti pohybovat. Vhodnější bude, z důvodu častých změn pracovníků, mít doklady v elektronické podobě a pochopitelně zajistit, aby byly tyto doklady k dispozici kdykoliv, kdy zaměstnanci pracují (tzn. i v případě práce přesčas).

- **zaměstnanci se pohybují samostatně v rámci více pracovišť** (např. čistí kanály, orají na poli, opravují silnici apod.)

V těchto případech bude asi třeba vybavit tyto zaměstnance listinnou kopií pracovní smlouvy, kterou by měli mít neustále při sobě...

- **zaměstnanci, kteří nemají pevné místo výkonu práce** (např. řidiči kamionů, obchodní zástupci, opraváři apod.)

I tento okruh zaměstnanců bude třeba vybavit kopií pracovní smlouvy. Zde by to mohlo být i v elektronické podobě např. u řidiče kamionu...

ZÁVĚR:

Vzhledem k tomu, že metodický pokyn Státního úřadu inspekce práce byl předán všem kontrolorům – inspektorům, kteří kontrolu zajišťují, bude třeba neprodleně zajistit vybavení pracovišť nebo přímo zaměstnanců potřebnými kopiemi dokladů k prokázání existence pracovněprávního vztahu nebo kopiemi dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR.

NAŠE POZNÁMKA: doufejme, že do budoucna zvítězí zdravý rozum a prokazování pracovněprávního vztahu bude umožněno i třeba průkazkou zaměstnavatele, na

kteřé bude uvedeno jméno zaměstnance, druh pracovněprávního vztahu, funkce a datum, od kdy práci vykonává. Na průkazce bude razítko a podpis zaměstnavatele. To, jestli se jedná skutečně o zaměstnance se dá snadno ověřit u zaměstnavatele, který musí mít zaměstnance přihlášeného na OSSZ nebo na zdravotní pojišťovně. Poznatkům z kontrolní činnosti inspektorů práce se budeme průběžně věnovat v informačním servisu a budou i na programu květnových seminářů.

3/ JAK VYPOČÍTAT PRŮMĚRNÝ ČISTÝ MĚSÍČNÍ VÝDĚLEK U DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

Od 1. ledna 2012 je zaměstnavatel povinen vystavovat potvrzení o zaměstnání i u zaměstnanců, kteří u něho pracovali na dohodu o provedení práce. Podle odst. 2 § 313 je povinen na žádost zaměstnance uvést mimo jiné údaj o výši průměrného výdělku v odděleném potvrzení. Jakým způsobem se ale bude průměrný výdělek u dohody o provedení práce zjišťovat?

Podle § 361 ZP se zjištění průměrného výdělku u zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr řídí tímto zákonem, tzn., že musí postupovat stejně jako v případě výpočtu u pracovního poměru.

Podle § 356 odst. 2 ZP se průměrný měsíční výdělek vypočte jako součin průměrného hodinového výdělku, týdenní pracovní doby a průměrného počtu týdnů v měsíci (4,348). Pro potřebu jeho výpočtu tudíž musíme zjistit týdenní pracovní dobu zaměstnance pracujícího na dohodu o provedení práce.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec na dohodu o provedení práce většinou neodpracuje v předchozím čtvrtletí 21 dnů, bude se vždy jednat o pravděpodobný výdělek.

Konkrétní výpočet si uvedeme na dvou příkladech:

Příklad č. 1 Zaměstnanec pracoval na základě dohody o provedení práce od 1. 1. do 31. 12. 2012 v rozsahu 300 hodin a s odměnou 200 Kč za hodinu. Částka 200 Kč bude i jeho pravděpodobným výdělkem.

Pro výpočet průměrného měsíčního výdělku musíme výkon práce v hodinách převést na týdenní objem výkonu práce, abychom zjistili „fiktivní týdenní pracovní dobu“ sjednaný roční počet hodin 300

průměrný počet hodin za měsíc 25 (300:12)

na jeden týden případně fiktivně 5,75 hod. (25:4,348)

výpočet průměrného měsíčního výdělku $200 \times 5,75 \times 4,348 = 5000,20$ Kč zaokrouhleno 5001 Kč.

Průměrný měsíční čistý výdělek by se zjistil takto:

Vzhledem k tomu, že odměna z dohody do 10000 Kč nepodléhá odvodům pojistného na SZ a VZP, bude záležet při výpočtu daně na tom, zda má zaměstnanec podepsané prohlášení k dani nebo nemá.

Při podepsaném prohlášení k dani by byl průměrný měsíční čistý výdělek 5001 Kč.

Při nepodepsaném prohlášení k dani by byl 4236 Kč (5001-765). Použita zálohová daň 15% z částky 5100.

Příklad č. 2 Zaměstnanec pracoval na základě dohody o provedení práce od 1. 1. do 29. 3. 2012 v rozsahu 300 hod. Odměna na hodinu činila 110 Kč. Každý měsíc odpracoval 100 hodin a byla mu zúčtována odměna 11000 Kč (110x100). Částka 110 Kč je jeho pravděpodobným výdělkem.

Pro výpočet průměrného měsíčního výdělku musíme výkon práce v hodinách převést na týdenní objem výkonu práce, abychom zjistili „fiktivní týdenní pracovní dobu“ v období od 1.1. do 29.3. je 89 dnů

průměrný počet kal. dnů v roce 2012 je 30,5 dne za měsíc (366:12)

počet odpracovaných měsíců 2,918 (89:30,5)

průměrný počet hodin na 1 měsíc 102,81 (300:2,918)

na jeden týden připadne fiktivně 23,645 hod. (102,81:4,348)

výpočet průměrného měsíčního výdělku $110 \times 23,645 \times 4,348 = 11308,93$ Kč, zaokrouhloeno na 11309 Kč.

Průměrný měsíční čistý výdělek by se zjistil takto:

Vzhledem k tomu, že odměna z dohody je vyšší než 10000 Kč je třeba z ní odvést obojí pojistné a pro účely daně navýšit na superhrubou mzdu.

Zdravotní pojištění $11309 \times 13,5\% = 1527$ Kč, zaměstnanec = 509 Kč, zaměstnavatel = 1018 Kč.

Sociální pojištění, zaměstnanec = 736 Kč ($11309 \times 6,5\%$), zaměstnavatel 2828 Kč ($11309 \times 25\%$).

Daň z příjmů $11309 + 1018 + 2828 = 15155$ Kč, zaokrouhloeno 15200 Kč, zálohová daň bez podepsaného prohlášení 2280 Kč, s podepsaným prohlášením 210 Kč.

Při podepsaném prohlášení by byl čistý výdělek 9854 Kč ($11309 - 509 - 736 - 210$)

Při nepodepsaném prohlášení by byl čistý výdělek 7784 Kč ($11309 - 509 - 736 - 2280$).

4/ ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTA, PŘI KTERÉ VZNIKÁ NÁROK NA ZAHRANIČNÍ I TUZEMSKÉ STRAVNÉ

Nejvíce problémů při poskytování zahraničního stravného po novele ZP od 1. ledna 2012 působí nejasnosti s novelizovaným § 170 odst. 3 ZP, kde je řešeno poskytování zahraničního stravného takto:

Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby zahraničního stravného, a ve výši jedné třetiny této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území ČR právo na stravné podle § 163 nebo § 176. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.

K aplikaci **souběhu tuzemského a zahraničního stravného** se objevilo několik výkladů, které ovšem neodpovídají znění zákona. Správný postup je tento:

- **zahraniční pracovní cesta je delší než 18 hod.**

Zaměstnanci náleží **plné zahraniční stravné**, a to i v případě, že zaměstnanci vznikl nárok i na tuzemské stravné. Tato situace může nastat např. při odjezdu zaměstnance na pracovní cestu v 0,30 hod. a překročení státní hranice v 5,45 hod. Zbytek času tento den strávil v zahraničí (tj. více než 18 hodin).

- **zahraniční pracovní cesta delší než 12 hod., nejvýše však 18 hod.**

Zaměstnanci náleží **dvoutřetinové zahraniční stravné**, a to i v případě, že zaměstnanci vznikl nárok i na tuzemské stravné. Tato situace může nastat např. při odjezdu na pracovní cestu ve 4,00 hod., překročení státní hranice 6,30 hod. Při návratu překročil státní hranici v 18,45 hod. a návrat zpět do výchozího pracovního

cesty byl ve 21,30 hod. Zde náleží dvoutřetinové zahraniční stravné za 12,15 hod. a nejnižší tuzemské stravné za 5,15 hod. strávených na cestě v tuzemsku.

- ***zahraniční pracovní cesta 12 hod. a méně, avšak více než 5 hodin***

Zaměstnanci náleží **jednotřetinové zahraniční stravné**, a to i v případě, že zaměstnanci vznikl nárok i na tuzemské stravné. Např. odjezd na pracovní cestu v 6,00 hod., překročení státní hranice v 9,00 hod. Při návratu překročil státní hranici v 15,30 hod. a návrat zpět do východiska pracovní cesty v 18,30 hod. Zde náleží jednotřetinové zahraniční stravné za 6,30 hod. v zahraničí a nejnižší tuzemské stravné za 6 hod. strávených na cestě v tuzemsku.

- ***zahraniční pracovní cesta 5 hod. a méně, avšak alespoň 1 hodina***

Zaměstnanci náleží **jednotřetinové zahraniční stravné pouze v případě, že mu nevznikl nárok na tuzemské stravné**. Pokud mu vznikne nárok na tuzemské stravné, jednotřetinové zahraniční stravné nenáleží. Např. odjezd na pracovní cestu v 5,00 hod., překročení státní hranice v 9,00 hod. Při návratu překročil státní hranici v 13,30 hod. a návrat zpět do východiska pracovní cesty v 17,30 hod. Zde nenáleží žádné zahraniční stravné, ale doba strávená v zahraničí se podle § 170 odst. 4 ZP připočte k tuzemské pracovní cestě a zaměstnanci vznikne nárok na tuzemské stravné v pásmu 12 až 18 hodin.

Další problémy se objevily s **poskytováním kapesného** (§ 180 ZP) v případě zahraničního stravného a **poskytnutí bezplatného jídla charakteru snídaně, oběda nebo večeře**. Objevily se názory, že v případě poskytnutí některého z těchto jídel a krácení kteréhokoliv zahraničního stravného, je třeba krátit i kapesné. Tyto výklady způsobila nedůslednost zákonodárců, kteří neupravili v § 180 odkaz na § 179, a to pouze na odst. 1 a 2 jako je to u odkazu na § 170 odst. 3 pro podnikatelskou sféru. Z toho by vyplývalo, že u podnikatelů by se kapesné ve výši 40% počítalo z plného, dvoutřetinového nebo jednotřetinového stravného, kdežto u státní sféry by se mělo počítat z pokráceného zahraničního stravného za každé poskytnuté bezplatné jídlo charakteru snídaně, oběda nebo večeře.

Podle posledního výkladu MPSV by se mělo i nadále **kapesné vypočítávat u všech skupin zaměstnanců z výše zahraničního stravného určeného podle délky zahraniční pracovní cesty bez ohledu na to, zda bylo zaměstnanci poskytnuto nějaké bezplatné jídlo**. Tzn., že u pracovní cesty nad 18 hod. by se poskytlo kapesné ve výši až 40% plného zahraničního stravného, a to i v případě, že zaměstnanci bylo na této pracovní cestě poskytnuto nějaké bezplatné jídlo, za které se mu výše jeho stravného zkrátí.

5/ VYHLÁŠKA MŠMT 28/2012 Sb., O DALŠÍM STUDIU, POPŘÍPADĚ VÝUCE, KTERÉ SE PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY A DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ POVAŽUJÍ ZA STUDIUM NA STŘEDNÍCH ŠKOLÁCH

S účinností od **1. září 2012** se touto vyhláškou **ruší** stávající **vyhláška č. 322/2005 Sb.**, o dalším studiu, popřípadě výuce, které se pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění považují za studium na středních nebo vysokých školách. Nově budou uznatelné formy studia pouze tyto (§ 1):

Za studium na středních školách, jde-li o studium uskutečňované v České republice, se pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění považuje též

- a) vzdělávání v diagnostických třídách diagnostických ústavů,
- b) příprava k přijetí za člena řádu nebo obdobného společenství církve nebo náboženské společnosti registrované podle zákona o církvích a náboženských společnostech, která trvá nejméně 1 rok, a to nejvýše po dobu 2 let,
- c) studium uskutečňované podle zahraničních středoškolských vzdělávacích programů vzdělávacími institucemi působícími v České republice v případě, že

1. vzdělávací instituce je právnickou osobou se sídlem, svou ústřední správou nebo hlavním místem své podnikatelské činnosti na území některého členského státu Evropské unie, nebo byla zřízena nebo založena podle práva některého členského státu Evropské unie, pokud je v této vzdělávací instituci a v daném vzdělávacím programu Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy povoleno plnění povinné školní docházky podle školského zákona nebo

2. se uskutečňuje ve vzdělávacích institucích zřízených na území České republiky při diplomatických misích nebo konzulárních úřadech cizích států.

Oproti původní vyhlášce 322/2005 Sb. **vypadlo studium jednoletých kurzů cizích jazyků a studium na pobočkách zahraničních středních a vysokých škol**, které by se již od 1. 9. 2012 nepovažovalo za studium na střední nebo vysoké škole. Vzhledem k tomu, že tato změna zásadně ovlivní posuzování těchto studií, jsou ve vyhlášce uvedena přechodná ustanovení (§ 2), která zní:

(1) *Studium v jednoletých kursech cizích jazyků s denní výukou podle § 1 písm. a) vyhlášky č. 322/2005 Sb., o dalším studiu, popřípadě výuce, které se pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění považují za studium na středních nebo vysokých školách, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti této vyhlášky, zahájené ve školním roce 2012/2013 se považuje za studium na středních školách pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění.*

(2) *Studium na vysokých školách podle § 2 vyhlášky č. 322/2005 Sb., o dalším studiu, popřípadě výuce, které se pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění považují za studium na středních nebo vysokých školách, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti této vyhlášky, zahájené nejpozději do 1. září 2012 se považuje za studium na vysokých školách pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění.*

Z přechodného ustanovení uvedeného v odst. 1 § 2 vyplývá, že pokud někdo zahájí studium jednoletého kurzu cizích jazyků ještě ve školním roce 2012/2013, bude tento kurz považován za studium na střední škole, a to až do jeho ukončení. Studium jednoletých kurzů zahájené ve školním roce 2013/2014 již nebude možné za studium na střední škole považovat.

Z přechodného ustanovení uvedeného v odst. 2 § 2 vyhlášky vyplývá, že studium na středních a vysokých školách uvedených v příloze č. 2 a 3 vyhlášky 322/2005 Sb. zahájené nejpozději do 1. září 2012 se bude po celou dobu studia považovat za studium na vysoké škole. V případě zahájení studia po tomto datu, se již nebude studium na pobočkách těchto zahraničních středních nebo vysokých škol působících v ČR považovat za studium na VŠ.

6/ ZMĚNY V PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM FORMOU TZV. „NÁHRADNÍHO PLNĚNÍ“

Od 1. 1. 2012 došlo ke změnám v zákonu 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, a to v plnění povinného podílu osob se ZP formou tzv. „náhradního plnění“, tj. odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se ZP.

První změna byla provedena v **§ 81 odst. 2 písm. b)**, kde se řeší plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením odebráním výrobků nebo služeb. Zde byl vypuštěn odběr výrobků od chráněných dílen, církví, náboženských společností nebo obecně prospěšných společností.

Tzn., že odebrání výrobků nebo služeb je od 1. 1. 2012 možné pouze od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením.

Druhá změna vyplývá z nového **odst. 3 § 81**, podle které bude moci firma zaměstnávající více než 50% osob se ZP **splnit zadané zakázky pouze do výše 36násobku průměrné mzdy** v NH za I. až III. čtvrtletí předchozího roku (průměrná mzda byla 23726 Kč) **za každého zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.**

Zde došlo k zpřísnění v odběru výrobků a služeb, neboť dosud mohla tato firma fakturovat neomezeně. Nově může např. firma s celkem 5 zaměstnanci, která zaměstnává 3 osoby se zdravotní postižením (takže má více než 50% osob se zdravotním postižením) fakturovat svým odběratelům maximálně částku 2562408 Kč (3osoby x 36 x 23726 Kč). Tito zaměstnavatelé jsou povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez DPH.

CO Z TĚTO ZMĚNY PRO ZAMĚSTNAVATELE VYPLÝVÁ?

Pokud některý zaměstnavatel zajišťoval plnění povinného podílu odběrem výrobků nebo služeb, měl by si u svého dodavatele zjistit, kolik tento dodavatel může za rok 2012 celkem vyfakturovat. V případě, že tento dodavatel poskytuje své výrobky nebo služby i jiným odběratelům, doporučujeme si včas nasmlouvat odběr výrobků nebo služeb tak, aby nám náš dodavatel ve druhém pololetí třeba neoznámil, že nám zboží poskytnout sice může, ale už jej nebude možné započíst na plnění povinného podílu osob se ZP.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

15/2012 Kdy dojde k obnovení výplaty vdovského důchodu u bezdětné ženy ročník narození 1955, která jej pobírala rok po úmrtí manžela a poté ji byla jeho výplata zastavena?

Podle § 50 odst. 2 písm. e) zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění se výplata vdovského důchodu obnoví, pokud žena dosáhla alespoň věku o 4 roky nižšího, než činí důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození nebo důchodového věku, je-li důchodový věk nižší. Z toho vyplývá, že pokud důchodový věk muže ročník narození 1955 je 63 let + 4 měsíce, může být obnovena výplata vdovského důchodu až v roce, kdy dosáhne žena věku 59 let + 4 měsíce, což bude v roce 2014.

16/2012 Náš bývalý zaměstnanec, poživatel invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně byl v březnu letošního roku na první lékařské prohlídce konané po roce 2009 a byl mu zjištěn nižší stupeň invalidity. Od kdy mu bude zastavena výplata invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně? Můžeme tohoto zaměstnance přijmout opět do pracovního poměru, aniž by přišel o výplatu důchodu?

Podle přechodného ustanovení 13. zákona 306/2008 Sb., kterým se měnil zákon o důchodovém pojištění, se sníží výše invalidního důchodu až od třinácté splátky splatné po dni konání prohlídky, tzn. až od dubna 2013. Pokud bude tento zaměstnanec pobírat ještě po určitou dobu invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nemá tato skutečnost vliv na jeho možnost výdělečné činnosti, takže s ním můžete pracovní poměr sjednat.

17/2012 Doslechli jsme se, že od 1. 1. 2013 nebude poskytován státní příspěvek na penzijní připojištění osobám, které si sami nebudou spořit alespoň částku 500 Kč a odpočet nezdanitelné částky od základu daně bude možný až z částky nad 12000 Kč. Jsou tyto informace pravdivé?

V rámci důchodové reformy, která bude platit od 1. 1. 2013, se mění i podmínky pro poskytování státního příspěvku na penzijní připojištění a to tak, že příspěvek bude náležet až od vkladu 300 Kč, nikoliv od 500 Kč. Státní příspěvek bude ale zvýšen až na částku 230 Kč, a to při vkladu 1000 Kč. V rámci změn v souvislosti s důchodovou reformou se mění mimo jiné i zákon o daních z příjmů, kde se v § 15 odst. 5 doplnilo, že bude možno od základu daně odečíst příspěvek na penzijní připojištění nejvýše 12000 Kč snížený o 12000 Kč (dosud to bylo snížení o 6000 Kč). Z toho vyplývá, že maximální snížení základu daně bude při platbě zaměstnance v částce 24000 Kč za kalendářní rok.

UPOZORNĚNÍ: podrobný výklad k důchodové reformě včetně změn v dalších zákonech bude proveden na květnových seminářích.

Závěrečný pozdrav pana MURPHYHO se týká zpochybnění souvislosti času a děje (lze aplikovat i na naši současnou vnitropolitickou situaci):

NIKDY NELZE ŘÍCI, JAK BRZY MŮŽE BÝT PŘÍLIŠ POZDĚ.
