

# **O B S A H:**

**1/ VÝŠE Odstupného ve vazbě na délku pracovního poměru u zaměstnavatele**

**2/ SLEVA NA DANI podle § 35 po novele zákona o zaměstnanosti**

**3/ Aktuální informace k provádění srážek ze mzdy**

**4/ K neurčení čerpání dovolené z roku 2011 nejpozději do 30. 6. 2012**

**5/ SDĚLENÍ MPSV o rozhodné částce pro určení nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**

**6/ SDĚLENÍ MPSV 139/2012 Sb.**

**7/ K provádění pracovnělékařských služeb u obvodního lékaře zaměstnance**

**8/ UZAVŘENÍ nového penzijního připojištění se státním příspěvkem v roce 2012**

**9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace k problematickým ustanovením některých zákonů po jejich novele od 1. 1. 2012 a k novým povinnostem, které vyplynou z důchodové reformy, platné od 1. 1. 2013.

**UPOZORNĚNÍ:**

V průběhu měsíce července a srpna budeme opět odpovídat pouze na jednom telefonním čísle, a to na čísle **224311286**

**1/ VÝŠE Odstupného ve vazbě na délku pracovního poměru u zaměstnavatele**

Novelou od 1. 1. 2012 bylo do ZP vloženo odstupňování výše odstupného podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Pokud dochází ke skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) náleží podle § 67 odst.

1 ZP při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

**a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,**

**b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,**

**c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,**

**d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.**

*Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.*

Nejvíce problémů dělá v současné době určení správné délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele v případě, že pracovní poměr končí výpovědí a zaměstnanec poté onemocní. Podle § 53 odst. 2 ZP končí v těchto případech pracovní poměr teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Konkrétní situace, které mohou v této souvislosti nastat, si uvedeme na následujících příkladech.

**Příklad č. 1.** Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. 7. 2011 a výpověď mu byla dána 23. 2. 2012. Zaměstnanec skočil pracovní poměr dne 30. 4. a obdrží odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku.

**Příklad č. 2.** Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. 7. 2011 a výpověď mu byla dána 23. 2. 2012. Zaměstnanec dne 26. 4. 2012 onemocněl a pracovní neschopnost trvala do 14. 6. 2012. Tomuto zaměstnanci bude náležet odstupné rovněž ve výši jednonásobku průměrného výdělku, protože ani připočtením zbývajících částí výpovědní doby po skončení pracovní neschopnosti, nedosáhne doba trvání pracovního poměru doby jednoho roku (14. 6. + 5 kal. dnů za 26. 4. až 30. 4., tj. pracovní končí dne 19. 6. 2012).

**Příklad č. 3.** Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. 7. 2011 a výpověď mu byla dána 23. 2. 2012. Zaměstnanec dne 26. 4. 2012 onemocněl a pracovní neschopnost trvala do 10. 7. 2012. Tomuto zaměstnanci bude náležet odstupné ve výši

dvojnásobku průměrného výdělku, protože jeho pracovní poměr končí až dnem 15. 7. 2012, takže jeho pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky.

**Příklad č. 4.** Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. 7. 2011 a výpověď mu byla dána 23. 2. 2012. Zaměstnanec dne 26. 4. 2012 onemocněl a pracovní neschopnost trvala do 10. 7. 2012. Zaměstnanec prokazatelně sdělil zaměstnavateli ihned při vzniku pracovní neschopnosti (nejlépe písemně), že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Pracovní poměr tomuto zaměstnanci skončí dne 30. 4. 2012 a obdrží pouze jednonásobek průměrného výdělku, protože jeho pracovní poměr trval méně než 1 rok.

**ZÁVĚR: z uvedeného vyplývá, že rozhodující je vždy, kdy pracovní poměr skutečně skončí a nikoliv to, kdy měla výpovědní doba uplynout!**

Další problémy se objevují se započtením doby předchozího pracovního poměru do vzniku nového pracovního poměru, pokud doba nepřesáhla dobu 6 měsíců. I zde může nastat několik variant, které si ukážeme na příkladech.

**Příklad č. 5.** Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele od 1. 1. 2009 do 30. 6. 2011 a následně k němu nastoupil od 1. 12. 2011. Zaměstnavatel má v současné době problémy s odbytem svých výrobků a dal tomuto zaměstnanci v dubnu výpověď, takže by jeho pracovní poměr měl skončit k 30. 6. Tomuto zaměstnanci bude náležet odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku, protože se do doby zaměstnání započte i pracovní poměr v letech 2009 až 2011.

**Příklad č. 6.** Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele od 1. 1. 2009 do 30. 6. 2011 a následně k němu nastoupil od 3. 1. 2012. Zaměstnavatel dal tomuto zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost v měsíci květnu, takže by jeho pracovní poměr měl skončit 31. 7. 2012, Tomuto zaměstnanci bude náležet odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku, protože mezi předchozím a následným pracovním poměrem uplynula doba delší než 6 měsíců.

**Příklad č. 7.** Zaměstnanec vykonával u zaměstnavatele práce na základě dohody o pracovní činnosti od roku 2005. Od 1. 10. 2011 s ním zaměstnavatel sjednal pracovní poměr na dobu neurčitou. V současné době má zaměstnavatel problémy s odbytem svých výrobků a v rámci snižování stavů dal v měsíci květnu tomuto zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost, takže jeho pracovní poměr by měl skončit 31. 7. 2012. Tomuto zaměstnanci bude náležet odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku, protože doba odpracovaná na základě dohody o pracovní činnosti není pracovním poměrem a nikam se nezapočítává.

**POZOR:** u příkladu 6 a 7 platí to, co bylo uvedeno v příkladu č. 3, tj. pokud by zaměstnancům pracovní poměr skončil z důvodu nemoci až po uplynutí doby jednoho roku od vzniku pracovního poměru, náleželo by mu odstupné vyšší.

## **2/ SLEVA NA DANI PODLE § 35 PO NOVELE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI**

Podle § 35 odst. 1 zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů se poplatníkům daně z příjmů snižuje daň o

- a) částku 18000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo,
- b) částku 60000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo.

Po novele § 67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti se za osoby se zdravotním postižením považují i osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní (1 nebo 2 stupeň), a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

Vzhledem k tomu, že v § 35 zákona o daních z příjmů je vždy odkaz na celý § 67 zákona o zaměstnanosti, měla by se podle našeho názoru uplatnit sleva podle § 35 i na bývalé poživatele invalidního důchodu pro invaliditu prvního nebo druhého stupně, kterým byl tento důchod odebrán, ale jsou ještě po dobu 12 měsíců považovány za osoby se zdravotním postižením.

### **3/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY**

- PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY OD OKAMŽIKU ZAHÁJENÍ INSOLVENČNÍHO ŘÍZENÍ

Na poradě insolvenčních soudců a správců konané dne 20. dubna 2012 byl přijat závěr k provádění srážek ze mzdy v případě zahájení insolvenčního řízení, z kterého citujeme:

Podle § 109 odst. 1 písm. c) insolvenčního zákona č. 182/2006 Sb. (dále jen IZ) nelze od okamžiku zahájení insolvenčního řízení, tj. od doručení insolvenčního návrhu soudu, až do jeho skončení, provádět výkon rozhodnutí či exekuce, přitom „prováděním“ se rozumí jakákoli dispozice s majetkem dlužníka, tj. i pokračování ve srážkách ze mzdy.

Podle § 229 IZ je osobou oprávněnou disponovat s majetkem dlužníka vždy sám dlužník s jedinou výjimkou: od prohlášení konkursu je takovou osobou insolvenční správce. Dlužník je samozřejmě ve svých právech omezen (např. po zahájení řízení podle § 111 IZ nebo po schválení oddlužení podle § 409 IZ), ale v zásadě plně odpovídá za správné nakládání se svým majetkem pouze on.

Tedy: plátce mzdy či jiných platů, jakmile se dozví o zahájení insolvenčního řízení, v němž je jeho zaměstnanec dlužníkem, přestane provádět srážky ze mzdy či jiné úkony směřující k provedení exekuce ve prospěch oprávněných osob, m.j. žádnou část mzdy u sebe nezadržuje, ani ji nepřevádí na oprávněného nebo exekutora, ale vyplácí v plné výši dlužníku (povinnému), čili svému zaměstnanci. Je tedy vhodné soustavně sledovat insolvenční rejstřík.

Ani po schválení oddlužení nelze exekuce provádět (na tom nic nemění ani poněkud matoucí ustanovení § 411 IZ). Z příjmů dlužníka plátce provádí srážky jen v souladu s usnesením o schválení oddlužení plněním splátkového kalendáře, a to v rozsahu stanoveném pro přednostní pohledávky.

Je-li rozhodnuto o konkursu dlužníka, provádí plátce automaticky „ze zákona“ ve prospěch majetkové podstaty srážky v rozsahu stanoveném pro nepřednostní pohledávky, a to až do rozhodnutí o zrušení konkursu. Ani tyto srážky nemají nic společného s nařízenými exekucemi.“ Konec citace.

#### **CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?**

Od okamžiku zahájení insolvenčního řízení bychom měli přestat provádět srážky ze mzdy povinnému. Tzn., že celá čistá mzda bude poukázána jemu. Vzhledem k tomu, že se jedná mnohdy o dost velké částky, doporučujeme před ukončením provádění srážek konzultovat celou záležitost s insolvenčním správcem. Podle § 114 IZ by totiž neprovedení srážek mohlo mít za následek jejich vymáhání po zaměstnavateli...

- PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z ODSTUPNÉHO

Od roku 2007 se srážky ze mzdy musí provádět i z odstupného. Pokud je zaměstnanci vyplaceno odstupné při skončení pracovního poměru, dochází k tomu, že zaměstnanec obdrží pouze nezabavitelnou část a jednu nebo dvě třetiny z částky 8762 Kč. Zbývající část podléhá srážkám ze mzdy. Tento zaměstnanec nebude mít po dobu, za kterou mu náleželo odstupné (1, 2, 3 nebo 12 měsíců) nárok na podporu v nezaměstnanosti, čímž se dostane do někdy neřešitelných finančních problémů. JAKÝM ZPŮSOBEM JE MOŽNÉ TUTO SITUACI VYŘEŠIT?

Vzhledem k tomu, že odstupné je vypláceno ve výši 1, 2, 3 nebo 12 násobku průměrného výdělků je evidentní, že se jedná o kompenzaci za více měsíců. Z tohoto důvodu doporučujeme požádat toho, kdo výkon nařízení nařídil, aby umožnil postup podle § 286 občanského soudního řádu, tj. aby bylo odstupné považováno za mzdu za několik měsíců najednou. V případě souhlasu exekutora by se pak srážky ze mzdy provedly za každý měsíc pobírání odstupného zvlášť a zaměstnanci by zůstala vždy alespoň nezabavitelná část plus jedna nebo dvě třetiny zbytku čisté mzdy. V současné době máme informace od našich klientů, že exekutoři na tento způsob srážek ze mzdy u odstupného přistupují.

Druhý způsob zachování alespoň nezabavitelných částek vyplýval z § 67 odst. 4 ZP, podle kterého je možno se dohodnout i na pozdějším termínu výplaty odstupného, např. po dobu třech měsíců po skončení zaměstnání. Tato možnost má ale od 1. 1. 2012 nevýhodu v tom, že podle nového § 44b zákona o zaměstnanosti náleží zaměstnanci, kterému nebylo vyplaceno odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu nebo v den skončení pracovního poměru, kompenzace za dobu, po kterou mělo náležet odstupné. Vzhledem k tomu, že zákon o zaměstnanosti neuznává pozdější výplatu odstupného podle § 67 odst. 4 ZP, vyplatil by zaměstnanci kompenzaci i bez jeho žádosti a tuto kompenzaci by požadoval po zaměstnavateli. Takže tento způsob „pomoci“ zaměstnancům se srážkami ze mzdy do budoucna nedoporučujeme, protože by se mohl obrátit proti zaměstnavateli...

#### 4/ K NEURČENÍ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ Z ROKU 2011 NEJPOZDĚJI DO 30. 6. 2012

Podle novelizovaného § 218 odst. 3 ZP platí, že **dovolená z předchozího kalendářního roku neurčená zaměstnavatelem ani do 30. 6. následujícího kalendářního roku** zaměstnanci **nepropadá**, ale naopak on sám si může určit její čerpání, a to kdykoliv (např. až za 2 roky).

V těchto případech ale hrozí zaměstnavateli sankce podle zákona 251/2005 Sb. o inspekci práce, protože **nesplnil svoji povinnost při řádném a včasném určení dovolené**. Podle § 218 odst. 1 ZP je totiž zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené tak, aby byla vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo. Sankce, která může být za nečerpání dovolené uložena je až 200000 Kč.

Vzhledem k tomu, že se blíží termín 30. 6. lze zaměstnavateli doporučit, aby svým zaměstnancům určil čerpání nevyčerpané dovolené z roku 2011 nejpozději do 30. 6. 2012, čímž se předejde případným sankcím ze strany inspekce práce. Např. zaměstnavatel určil zaměstnanci dne 30. 6. 2012 čerpání 4 dnů nevyčerpané dovolené z roku 2011 na období od 6. 8. do 9. 8. 2012. Tím splnil zaměstnavatel

svou povinnost v oblasti čerpání dovolené, ale určený termín čerpání dovolené může být později změněn.

**5/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

**Sdělením 136/2012 Sb.** vyhláší MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **24319 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2012 do 30. dubna 2013.

Výpočet maximální výše bude vypadat v tomto období takto:

$$24319 \times 1,5 = \mathbf{36478 \text{ Kč.}}$$

**Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2012 do 30. 4. 2013 překročit za jeden měsíc částku 36478 Kč** (tj. 1,5 násobek průměrné mzdy v NH za předchozí rok). Mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli může Úřad práce uspokojit pouze jednou v období jednoho roku.

**6/ SDĚLENÍ MPSV 139/2012 Sb.**

**Sdělením 139/2012 Sb.** vyhlásilo MPSV částku odpovídající 50% a 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství ve výši **12100 Kč resp. 6000 Kč**. Tyto částky budou použity pro účely státní sociální podpory, kde se z nich vychází při stanovení příjmu OSVČ pro posouzení vzniku nároku na příslušnou dávku. Tzn., že u OSVČ, která podnikala po celé rozhodné období, by se za měsíční příjem uvedla nejméně částka 12100 Kč. Pokud by příjem OSVČ byl vyšší než tato částka, zahrnula by se částka vyšší, vypočtená ze skutečných příjmů snížených o výdaje. U OSVČ, která podle svého prohlášení činnost v předchozím roce nevykonávala, by se uvedla nejméně částka 6000 Kč.

Tento „minimální příjem“ se nepoužije u OSVČ, jejichž činnost se považuje za tzv. „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“. To se bude týkat např. OSVČ, která je současně jako zaměstnanec a pracuje v zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění. Obdobně se minimální příjem nepoužije u osob, které jsou OSVČ a současně pobírají invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně nebo starobní důchod nebo pobírají rodičovský příspěvek nebo se soustavně připravují na budoucí povolání apod.

**7/ K PROVÁDĚNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB U OBVODNÍHO LÉKAŘE ZAMĚSTNANCE**

V informačním servisu č. 4/2012 jsme Vás informovali o nových postupech v oblasti závodní preventivní péče, které vyplývají ze zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách. V § 54 odst. 2 písm. b) se říká, že zaměstnavatel:

*b) může, jde-li o práce zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, zajišťovat provádění pracovnělékařských*

*prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u poskytovatele uvedeného v odstavci 1 písm. a), který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání; ostatní pracovnělékařské služby podle § 53 odst. 1 zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím poskytovatele uvedeného v odstavci 1, s nímž uzavřel písemnou smlouvu.*

Z tohoto vyplývá, že 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“ svého zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání.

V těchto případech **nebude podle našeho názoru třeba uzavírat písemnou smlouvu s tímto lékařem** na poskytování pracovnělékařských služeb, ale bude stačit písemně požádat tohoto lékaře o posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnance.

POZNÁMKA: k provádění pracovnělékařských služeb zatím nebyl vydán prováděcí právní předpis, který má podle § 60 zákona 373/2011 Sb. vydat MZ a má obsahovat postupy při zajišťování lékařských prohlídek, druhy, četnost a obsah prohlídek, náležitosti žádostí o provedení prohlídek, náležitosti lékařských posudků apod. Z tohoto důvodu doporučujeme postupovat do 31. 3. 2013 podle přechodného ustanovení (§ 98 odst. 1), tzn. postupovat dle stávajících předpisů, vztahujících se k závodní preventivní péči.

## **8/ UZAVŘENÍ NOVÉHO PENZIJNÍHO PŘIPOJIŠTĚNÍ SE STÁTNÍM PŘÍSPĚVKEM V ROCE 2012**

Podle změn v zákonech, které mění zákony o důchodovém pojištění (tzv. důchodová reforma) a měly by začít platit od 1. 1. 2013, nebude již od 1. 12. 2012 možné uzavírat smlouvy na penzijní připojištění se státním příspěvkem podle zákona 42/94 Sb. Penzijní fondy se k 31. 12. 2012 uzavřou a prostředky účastníků budou převedeny do transformovaných fondů. Prostředky účastníků budou v těchto transformovaných fondech garantovány penzijními společnostmi, které za tímto účelem vzniknou. Účastníci penzijního připojištění se státním příspěvkem budou moci z těchto transformovaných fondů přestoupit pouze do nově vzniklého doplňkového penzijního spoření (zákon 427/2011 Sb.).

Pokud má někdo zájem si uzavřít si smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem podle zákona 42/94Sb., musí tak učinit nejpozději do 30. 11. 2012. Výhodou této smlouvy je, že je garantován nejhůře nulový výnos. U nově vznikajícího doplňkového penzijního spoření toto garantováno nebude.

Problematické důchodové reformy se budeme věnovat v některém z následujících čísel informačního servisu.

## **9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**18/2012** Může být s nově nemocensky pojištěnými skupinami sjednáno zaměstnání malého rozsahu? Jedná se nám zejména o jednatele společnosti s ručením omezeným, který bude mít smlouvu o výkonu funkce jednatele a měsíční odměna bude sjednána na částku 2499 Kč nebo odměna nebude vůbec předem určena.

*Na nově nemocensky pojištěné skupiny pojištěnců (společníci, jednatelé, členové kolektivních orgánů právnické osoby, prokuristé nebo likvidátoři) se § 7 zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění vztahuje. Tzn., že pokud nebude s jednatelem s.r.o. odměna předem sjednána nebo bude nižší než 2500 Kč, bude účasten NP jen v těch měsících, v nichž dosáhne částky započitatelného příjmu alespoň ve výši 2500 Kč.*

**19/2012 Jsme povinni doručit potvrzení o zaměstnání zaměstnanci, který u nás pracoval na dohodu o provedení práce 5 dnů a odměna činila 5000 Kč? Zaměstnanec nás o vydání potvrzení o zaměstnání nepožádal při skončení výkonu práce.**

*Podle § 313 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti **vydat** zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm údaje uvedené v odst. 1 písm. a) až f). Vzhledem k tomu, že v § 313 se hovoří pouze o vydání potvrzení o zaměstnání a nikoliv o jeho doručení, je podle našeho názoru povinností zaměstnavatele, být připraven k jeho vydání, pokud o to zaměstnanec sám požádá. Pokud zaměstnanec o vydání sám nepožádá, není třeba potvrzení vystavovat a doručovat, protože zejména u dohod o provedení práce, které nezaložily účast na NP, nemá pro zaměstnance žádný význam.. Svůj názor opíráme o jiná ustanovení ZP, kde se výslovně uvádí, že dokument musí být doručen (např. § 66 ZP zrušení pracovního poměru ve zkušební době, zde je výslovně uvedeno, že pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení).*

*POZNÁMKA: k vydávání a doručování potvrzení o zaměstnání existují i jiné výklady a stanoviska, pokud bude k dispozici nějaká judikatura k této problematice, budeme Vás včas informovat.*

**20/2012 Jednatel s.r.o. má ve smlouvě o výkonu funkce ujednání o tom, že v případě nepřítomnosti v práci, nepřesahující dobu 3 měsíců, mu bude náležet jednatelská odměna v plné výši. Náleželo by tomuto jednatele nemocenské v případě pracovní neschopnosti?**

*Tomuto jednatele by nenáležela v žádném případě náhrada mzdy za dobu prvních 21 kal. dnů pracovní neschopnosti, protože má sjednán vztah podle obchodního zákoníku a nikoliv podle zákoníku práce. Co se týká výplaty nemocenského se v § 16 zákona o nemocenském pojištění v písm. a) uvádí, „pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského, peněžité pomoci a ošetřovného **za dobu, po kterou vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci**“.*

*Podle našeho názoru může být odměna vyplácena i v případě, že práci nevykonává, pokud je to sjednáno ve smlouvě o výkonu funkce. V tomto případě by se mohly dávky nemocenského pojištění vyplácet, protože práci nevykonává ale pouze pobírá odměnu dle ujednání ve smlouvě o výkonu funkce. Podle výkladu ing. Ženíškové z MPSV se budou takovéto případy pracovních neschopností řešit dle konkrétních podmínek individuálně. Zde bude asi důležité posoudit, zda skutečně v této době nevykonává práci, např. nepodepisuje dokumenty s.r.o. apod.*

**21/2012 Můžeme sjednat se zaměstnancem tzv. „krátkodobé zaměstnání“ i na dohodu o provedení práce?**

*Podle § 6 zákona o NP je „krátkodobým zaměstnáním“ zaměstnání, které nemělo trvat a ani netrvalo aspoň 15 kal. dnů. U těchto krátkodobých zaměstnání se nehlídá výše příjmu a pokud jsou splněny podmínky, aby nebylo opakováno dříve než za 6 měsíců, neodvádí se z nich pojistné na SZ. U dohod o provedení práce nelze krátkodobé zaměstnání uplatnit, protože je to výslovně zakázáno v odst. 7 § 6. Nic ovšem nebrání tomu, abychom se zaměstnancem sjednali „krátkodobé zaměstnání“ např. na 14 kalendářních dnů s odměnou 20000 Kč (nesmí to být ale dohoda o provedení práce!) a poté s ním uzavřeli dohodu o provedení práce, u níž by odměna nepřekročila 10000 Kč.*

**22/2012 V poslední době se nám rozšířily žádosti zaměstnanců o poskytnutí pracovního volna na rehabilitace. Můžeme tyto rehabilitace zařadit mezi důležité osobní překážky v práci při nichž se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy nebo nikoliv? Jedná se většinou o volno na více dnů a nás by to celkem výrazně finančně zatěžovalo.**

*Podle přílohy k NV 590/2006 Sb. je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku při jeho vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém středisku. Rehabilitace je podle našeho názoru proces vedoucí k obnovení funkce pohybového aparátu (končetiny, páteř apod.), což není vyšetřením nebo ošetřením zaměstnance ve zdravotnickém zařízení. Pokud chce zaměstnanec absolvovat tuto rehabilitaci, měl by si ji domluvit mimo svůj rozvrh směn nebo by si měl dobu nepřítomnosti z důvodu rehabilitace po dohodě se zaměstnavatelem napracovat. Pokud by se jednalo o rehabilitaci, která by byla nařízena např. k odstranění následků pracovního úrazu zaměstnance, bylo by možno volno s náhradou mzdy poskytnout, pokud si zaměstnavatel rozšířil okruh osobních překážek v práci.*

Závěrečný pozdrav je opět z nevyčerpatelné moudrosti pana MURPHYHO:

\*\*\*\*\*

**TO, ŽE JE VŠECHNO JINAK, NEZNAMENÁ JEŠTĚ,  
ŽE SE NĚCO ZMĚNILO.**

\*\*\*\*\*