

O B S A H:

1/ STUDIUM A POBÍRÁNÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI

2/ ODVOD ZÁKONNÉHO POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODY PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH Z DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE

3/ DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR A SJEDNÁVÁNÍ DOBY URČITÉ

4/ ZMĚNA V POSKYTOVÁNÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZKRÁCENÍ ROZHODNÉHO OBDOBÍ

5/ VYDÁNÍ POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ PŘI SKONČENÍ DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

6/ DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

8/ CHYBA V DIS 6/2012

Přílohy: Pozvánka na semináře

Pojistné na zákonné pojištění – mzdová účetní 7-8

Praha 12. července 2012

Vážení přátelé,

i v dnešním dvojčísle informačního servisu Vám přinášíme spoustu aktuálních výkladů a stanovisek k oblasti odměňování zaměstnanců a oblasti pracovněprávní. V příloze tohoto čísla najdete rovněž pozvánky na semináře, které bude naše firma pořádat v měsíci září a které budou zaměřeny na provádění srážek ze mzdy včetně insolvence zaměstnanců a na praktické zavádění konta pracovní doby.

1/ STUDIUM A POBÍRÁNÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI

S účinností od 1. 1. 2012 se do zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti vložil nový odst. 4 v § 25, který zní:

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání, pokud fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání získala v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle jiného právního předpisu (§ 11 zákona o důchodovém pojištění) v délce alespoň 12 měsíců. Skutečnost, že se soustavně připravuje na budoucí povolání, je fyzická osoba povinna krajské pobočce Úřadu práce oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, nebo osobně anebo písemně do 8 dnů ode dne zahájení soustavné přípravy na budoucí povolání.

Z této změny vyplývá, že student soustavně se připravující na budoucí povolání, který splní podmínku 12 měsíců důchodového pojištění v posledních dvou letech, bude mít nárok na poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Soustavnou přípravou na budoucí povolání je podle § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti „doba denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezenčního studia na vysoké škole, a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku“. Z tohoto vyplývá, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nebudou mít studenti dálkové, distanční, kombinované nebo večerní formy studia na střední nebo vysoké škole, ale pouze ti, kteří studují v denním studiu střední školu nebo v prezenčním studiu vysokou školu.

JAKÝ BUDE DOPAD TĚCHTO ZMĚN NA POSKYTOVÁNÍ DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ NA VYŽÍVOVANÉ DÍTĚ?

Pokud bude dítě řádně studovat v denní (SŠ) nebo prezenční (VŠ) formě studia a bude pobírat podporu v nezaměstnanosti, nebude mít její pobírání vliv na uplatnění daňového zvýhodnění rodiči.

Pouze v případě ukončení studia střední školy bez pokračování ve studiu na další střední nebo vysoké škole, je třeba při posouzení doby školních prázdnin navazujících na skončení studia sledovat, zda nemá dítě po celý kalendářní měsíc červenec a srpen nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pokud ano, nemá již v těchto měsících rodič nárok na daňové zvýhodnění (§ 13 odst. 3 písm. b) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře).

Také v případě úspěšného ukončení studia vysoké školy a posouzení kalendářního měsíce následujícího po úspěšném ukončení studia bude třeba sledovat, zda nemá dítě po celý tento kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pokud má nárok na podporu, nemá již v tomto měsíci rodič nárok na daňové zvýhodnění (§ 14 odst. 2 písm. b) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře).

Ukončení studia na střední nebo vysoké škole nám zaměstnanec uvede na stranu 2 Prohlášení k dani, kde by měl zároveň čestně prohlásit, zda dítě nebylo ve výše uvedených měsících po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo nemělo po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti (§ 13 odst. 3 písm. a) až c) a § 14 odst. 2 písm. b) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře.

2/ ODVOD ZÁKONNÉHO POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZA ŠKODY PŘI PRACOVNÍCH ÚRAZECH Z DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE

V DIS č. 4/2012 jsme psali o odvodu zákonného pojištění odpovědnosti za škody při pracovních úrazech z dohod o provedení práce toto:

„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.“

V časopise Mzdová účetní č. 6/2012 odpovídala na dotaz k odvodu zákonného pojištění z dohod o provedení práce ing. Ženíšková. Podle jejího názoru je třeba odvést zákonné pojištění odpovědnosti i v případě, že odměna z dohody o provedení práce nedosáhne částky vyšší než 10000 Kč.

JAKÝ BY MĚL BÝT SPRÁVNÝ POSTUP?

V § 12 odst. 2 vyhl. MF 125/93 Sb. se říká:

Pojistné si vypočítává zaměstnavatel ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti dle zvláštního zákona. Základem pro výpočet pojistného je souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech zaměstnanců, které v tomto období zaměstnavatel zaměstnával. K výpočtu použije sazbu uvedenou v příloze této vyhlášky pro příslušnou kategorii určenou podle převažující základní činnosti tvořící předmět podnikání zaměstnavatele.

Zvláštním zákonem je zákon 589/92 Sb. o pojistném na SZ, konkrétně § 5 tohoto zákona, který zní:

*Základem pojistného zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu **zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění.** Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.*

Vzhledem k tomu, že dohoda o provedení práce nezakládá do 10000 Kč včetně účast na nemocenském pojištění, není podle našeho názoru povinností zaměstnavatele z ní provádět odvod zákonného pojištění odpovědnosti za škody při pracovních úrazech. Stejně by se mělo postupovat i u krátkodobého zaměstnání a u

zaměstnání malého rozsahu, pokud nesplní účast na nemocenském pojištění (příjem 2500 Kč a vyšší).

K odvodu zákonného pojištění z dohod o provedení práce bude vydán ve mzdové účetní č. 7 - 8 „vysvětlující článek“ ing. Marty Ženíškové, který najdete v příloze tohoto čísla. Situaci s odvodem zákonného pojištění odpovědnosti budeme i nadále sledovat a pokud by se objevily nějaké další nové skutečnosti, budeme Vás včas informovat.

3/ DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR A SJEDNÁVÁNÍ DOBY URČITÉ

V současné době se objevila „nová vlna aktuálních výkladů“ k možnosti sjednávání doby určité u dohod mimo pracovní poměr, a to maximálně 3x, vždy nejdéle na 3 roky. Argumentem podporujícím tyto výklady je § 77 odst. 2 ZP, který zní:

Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) převedení na jinou práci a přeložení,*
- b) dočasné přidělení,*
- c) odstupné,*
- d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,*
- e) překážky v práci na straně zaměstnance,*
- f) dovolenou,*
- g) skončení pracovního poměru,*
- h) odměňování (dále jen "odměna z dohody"), s výjimkou minimální mzdy, a*
- i) cestovní náhrady.*

Tím, že mezi výjimkami není uveden § 39, není možné podle některých aktuálních výkladů uzavírat dohody mimo pracovní poměr jinak, než jak je uvedeno k uzavírání pracovního poměru, tzn. dle pravidla 3x a dost. Zaregistrovali jsme ale i spoustu výkladů, které s tímto názorem nesouhlasí. Konečné slovo bude mít v této oblasti až soudní judikatura, která zatím není k dispozici.

Abychom předešli případným problémům s těmito výklady v budoucnu, doporučujeme při uzavírání dohod mimo pracovní poměr tento postup:

- dohodu o provedení práce i dohodu o pracovní činnosti uzavřeme na dobu neurčitou,
- v dohodách sjednáme, že zaměstnanec bude pracovat dle potřeb organizace (u dohody o provedení práce by se mělo uvést, že výkon práce nepřekročí ročně 300 hodin a u dohody o pracovní činnosti nepřekročí výkon práce polovinu týdenní pracovní doby). Pokud pro zaměstnance nemáme práci delší dobu, tak nic neporušujeme, když mu ji nepřidělujeme,
- u dohody o provedení práce sjednáme způsob jejího dřívějšího ukončení (např. s 3 denní výpovědní lhůtou), u dohody o pracovní činnosti platí zákonná výpovědní doba 15-ti denní (§ 76 odst. 5 ZP),
- výhodou tohoto postupu v budoucnu bude i to, že se na každou nově uzavřenou dohodu mimo pracovní poměr s tímtož zaměstnancem, nebude muset znovu posílat na vstupní lékařskou prohlídku (§ 59 odst. 1 písm. b) zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách – platnost podle přechodného ustanovení od 1. 4. 2013).

Celou problematiku výkladů k době určité u dohod mimo pracovní poměr budeme i nadále sledovat a o novinkách Vás informovat.

4/ ZMĚNA V POSKYTOVÁNÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZKRÁCENÍ ROZHODNÉHO OBDOBÍ

Novelou § 41 odst. 1 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se od 1. 1. 2012 změnilo poskytování podpory v nezaměstnanosti tak, že zaměstnanec musí mít dobu důchodového pojištění alespoň 12 měsíců v rozhodném období, tj. v posledních 2 letech (dosud to bylo v posledních 3 letech). Jaký bude dopad této změny na pobírání podpory v nezaměstnanosti u jednotlivých zaměstnanců?

Tato změna se nepříjemně dotkne zejména zaměstnanců nad 55 let věku, kteří ztratili zaměstnání, bylo jim vyplaceno odstupné a poté byli evidováni na Úřadu práce po celou podpůrčí dobu tj. 11 měsíců. Pokud tento zaměstnanec do konce roku 2011 nevyčerpal celou podpůrčí dobu 11 měsíců a nastoupil alespoň na 3 měsíce do zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění, běžela mu podle § 48 zákona o zaměstnanosti opět celá podpůrčí doba 11 měsíců, jestliže splnil podmínku důchodového pojištění 12 měsíců v rozhodném období (v posledních 3 letech). Tím, že se musí splnit podmínka důchodového pojištění 12 měsíců v rozhodném období (tj. nově v posledních 2 letech), většina zaměstnanců této věkové kategorie ji nesplní, protože obdrželi odstupné (většinou tříměsíční) a potom pobírali 11 měsíců podporu v nezaměstnanosti. Tím, že by nastoupili do zaměstnání alespoň na 3 měsíce před uplynutím 11 měsíců podpůrčí doby, aby jim mohla být poskytována podpora v nezaměstnanosti opět po celou podpůrčí dobu, by většinou nesplnili podmínku doby 12 měsíců důchodového pojištění v posledních 2 letech. *Např. zaměstnanec ročník narození 1952, který pracoval nepřetržitě 10 let, skončil zaměstnání pro nadbytečnost k 31. 3. 2011. Po skončení zaměstnání se zaregistroval na Úřadu práce. Od 1. 4. do 30.6. 2011 podporu v nezaměstnanosti nepobíral, protože obdržel odstupné, od 1. 7. začal pobírat podporu v nezaměstnanosti a podpůrčí doba by mu měla uplynout 31. 5. 2012. Pokud by tento zaměstnanec nastoupil do zaměstnání před jejím uplynutím např. od 30. 5. 2012 a tímto zaměstnáním by získal dobu důchodového pojištění alespoň 3 měsíce, běžela by mu opět podpůrčí doba 11 měsíců. Tím, že se zkrátilo rozhodné období, nebude u něho podmínka důchodového pojištění 12 měsíců v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů splněna. Tento zaměstnanec by musel do takového zaměstnání nastoupit nejpozději v březnu 2012, aby po odpracování minimálně 3 měsíců mohl dostávat podporu v nezaměstnanosti opět po celou podpůrčí dobu, tj. po dobu 11 měsíců.*

5/ VYDÁNÍ POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ PŘI SKONČENÍ DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

Podle změny provedené v § 313 odst. 1 ZP platné od 1. 1. 2012 je zaměstnavatel povinen při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. „zápočtový list“).

Nově je tedy třeba vydat toto potvrzení i při skončení dohody o provedení práce, což může činit v některých případech problémy.

Jednak je třeba zdůraznit, že vydání potvrzení o zaměstnání u dohody o provedení práce, která nezaložila účast na důchodovém pojištění (odměna do 10000 Kč včetně), zaměstnanci nepomůže, protože se mu tato doba nebude počítat do doby pojištění pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Obdobně je nerozhodné vydání potvrzení o zaměstnání u dohody o pracovní činnosti, která byla na částku nižší než 2500 Kč.

Další problém vzniká s problematikou vydání resp. doručení potvrzení o zaměstnání. Zákoník práce v § 313 odst. 1 hovoří o povinnosti zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání a nikoliv o povinnosti jej zaměstnanci doručit. Z tohoto vyplývá, že by zaměstnavatel měl být připraven zaměstnanci potvrzení o zaměstnání kdykoliv vydat, ale není jeho povinností jej doručit. Takže pokud si zaměstnanec nevyzvedne potvrzení o zaměstnání, nebudeme mu jej posílat na doručenkou.

Další problém způsobují výklady, že i u dohody o provedení práce můžou být prováděny srážky ze mzdy, které je třeba na potvrzení uvést. K tomu poznamenáváme jediné, z dohody o provedení práce nelze srážky ze mzdy provádět, protože není uvedena v § 299 občanského soudního řádu (OSŘ). Dosud jsme se setkali pouze s případem, kdy soud nařídil výkon rozhodnutí z dohody o provedení práce tzv. „příkázáním jiné peněžité pohledávky“ podle § 312 OSŘ. V tomto případě se ale nejedná podle našeho názoru o srážku ze mzdy...

ZÁVĚR:

Zaměstnavatel by měl být vždy připraven vydat při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání. Pokud ale zaměstnanec nevyvine potřebnou součinnost, což lze zejména u dohod o provedení práce a nízkých odměnách z ní očekávat, nebudeme potvrzení o zaměstnání „násilně“ a finančně náročně zaměstnanci nutit...

6/ DOČASNÉ PŘIDĚLENÍ ZAMĚSTNANCE K JINÉMU ZAMĚSTNAVATELI

V nově vloženém § 43a ZP je řešeno dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli. Tohoto dočasného přidělení budou využívat především zaměstnavatelé, kteří nemají pro své kmenové zaměstnance **přechodně** dostatek práce a nechtějí o ně přijít. Pokud by jim totiž zaměstnavatel nepřiděloval práci, musel by jim vyplácet nejméně 60% průměrného výdělku (při tzv. „částečné nezaměstnanosti“ - § 209 ZP nebo při živelné události - § 207 odst. 2 ZP) nebo 80% průměrného výdělku (při prostoji - § 207 odst. 1 ZP) nebo 100% průměrného výdělku při jiných překážkách v práci (§ 208 ZP) resp. s nimi ukončit pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c).

Při dočasném přidělení zaměstnance platí pro přidávajícího zaměstnavatele několik povinností:

- zaměstnanec se může přidělit až po 6 měsících ode dne vzniku pracovního poměru u kmenového zaměstnavatele
- o dočasném přidělení sepíše zaměstnavatel a zaměstnanec písemnou dohodu, ve které bude uveden název zaměstnavatele, k němuž se přiděluje, den od kdy přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasně přiděluje. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad

- pracovní a mzdové podmínky zaměstnance nesmí být horší než jsou podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, ke kterému je přidělován
- dočasné přidělení skončí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před jejím uplynutím může skončit dohodou nebo výpovědí z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou
- se zaměstnavatelem, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen je třeba sepsat písemnou smlouvu o dočasném přidělení, ve které by měla být uvedena doba přidělení, druh práce, která bude vykonávána, způsob refundace mzdy apod.
- po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil a poté je refunduje zaměstnavateli, u kterého je zaměstnanec přidělen.

V souvislosti s dočasným přidělením se objevilo několik okruhů problémů, které řešil Koordinační výbor Komory daňových poradců a Generálního finančního ředitelství. Prvním problémem je, zda bude daňově uznatelná i refundace obojího pojistného, které hradí zaměstnavatel, když v odst. 5 se hovoří pouze o mzdě, platu popřípadě cestovních náhradách. Závěr koordinačního výboru je, že daňově uznatelnými výdaji bude jak mzda, tak pojistné na SZ a VZP, které hradí zaměstnavatel.

Druhý okruh problémů se týkal daňové uznatelnosti cestovních náhrad, pokud by je přidělenému zaměstnanci vyplatil zaměstnavatel, ke kterému je přidělen. Závěr je, že i v tomto případě se jedná o daňově uznatelný výdaj.

Poslední problém, který řešil koordinační výbor se týkal daně z přidané hodnoty, zda se v případě refundace mzdy jedná o zdanitelné plnění pro účely odvodu DPH. Závěr byl, že v tomto případě se nejedná o zdanitelné plnění a DPH se k refundovaným částkám účtovat nebude.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

23/2012 Se zaměstnancem, který pracuje na dohodu o provedení práce, bychom chtěli sjednat pracovní pohotovost. Lze pracovní pohotovost u dohody o provedení práce vůbec sjednat? V případě, že ano, jaká musí být odměna za pracovní pohotovost a jak by to bylo se zápočtem odpracovaných hodin v době pohotovosti do celkového rozsahu hodin na dohodu o provedení práce (300 hod.)?

*Zde předpokládáme, že by se jednalo o připravenost k výkonu práce **na jiném místě**, které je odlišné od pracovišť zaměstnavatele (§ 78 odst. 1 písm. h), protože jinak by se jednalo o pracovní dobu. Pokud bude pracovní pohotovost se zaměstnancem na dohodu o provedení práce dohodnuta a sjednána odměna za tuto pohotovost, není to v rozporu se zákoníkem práce. Odměna za pracovní pohotovost by mohla být sjednána i nižší než 10% průměrného výdělku. Pokud by ovšem zaměstnanec začal v době pracovní pohotovosti vykonávat práci, započte se tato doba výkonu práce do rozsahu 300 hodin v kalendářním roce u tohoto zaměstnavatele.*

24/2012 Můžeme zaměstnat uchazeče o zaměstnání, který pobírá podporu v nezaměstnanosti, a to na dohodu o provedení práce, která nezaloží účast na důchodovém pojištění (odměna do 10000 Kč)? Jak to bude s pobíráním podpory u něho?

Takového uchazeče o zaměstnání takto zaměstnat můžete, ale on bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání a bude si sám muset zaplatit zdravotní pojištění 1080 Kč. V tomto případě by bylo pro zaměstnance výhodnější uzavřít dohodu o provedení práce pouze na 4000 Kč, čímž by nebyl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, podporu v nezaměstnanosti by v tomto měsíci sice neobdržel, ale o tento měsíc by se prodloužilo její pobírání.

25/2012 Zaměstnanec byl začátkem měsíce května písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Termín pro jejich odstranění byl stanoven do 30. 6. Zaměstnanec neuspokojivé výsledky do stanoveného termínu neodstranil a nyní s ním chceme skončit pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) ZP. Tento zaměstnanec je současně neuvolněným předsedou odborové organizace. Platí pro výpověď tomuto zaměstnanci nějaké výjimky?

Podle § 61 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru. Podle odst. 2 téhož paragrafu, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, je povinností zaměstnavatele k výpovědi požádat o předchozí souhlas odborové organizace. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Podle § 61 odst. 4 je výpověď neplatná, pokud odborová organizace včas a písemně odmítla udělit souhlas. Jestliže jsou však ostatní podmínky výpovědi splněny a soud ve sporu podle § 72 ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, je výpověď platná. Z uvedeného vyplývá, že pokud zaměstnanec (člen odborové organizace) nepodá žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, pracovní poměr na základě výpovědi skončí i přes nesouhlas odborové organizace.

26/2012 Jak můžeme správně stanovit zkušební dobu po novele zákoníku práce zaměstnanci, který u nás nastoupil na dobu určitou od 1. 6. do 31. 7. 2012? V § 35 odst. 5 se říká, že zkušební doba nesmí být sjednána delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Pokud sjednaná zkušební doba nesmí překročit polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru, musíme nejprve spočítat kalendářní dny trvání pracovního poměru. V tomto případě vychází 61 kalendářních dnů v období od 1. 6. do 31. 7. 2012. Aby byl dodržen § 35 odst. 5, tj., že zkušební doba nesmí překročit polovinu doby trvání pracovního poměru, musí být zkušební doba sjednána pouze v délce 30 kalendářních dnů.

27/2012 Nastupuje u nás poživatel předčasného starobního důchodu na dohodu o provedení práce. Musíme tohoto zaměstnance nahlásit na OSSZ v případě, že odměna z dohody o provedení práce u nás nepřesáhne 10000 Kč měsíčně?

Podle § 41 odst. 1 zákona 582/91 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení je zaměstnavatel povinen ohlásit vstup poživatele předčasného

starobního důchodu podle § 31 zákona o důchodovém pojištění, pokud tento poživatel vykonává výdělečnou činnost v rozsahu, který zakládá účast na důchodovém pojištění. Jestliže odměna z dohody o provedení práce nepřekročí částku 10000 Kč, nezakládá tato dohoda účast na důchodovém pojištění a nic se nehlásí.

28/2012 Pracuje u nás zaměstnanec na dohodu o provedení práce od 1. 5. 2012. V měsících květnu a červnu obdržel odměnu 5000 Kč. Budeme muset odvést sociální a zdravotní pojištění v měsíci červenci, pokud si na dohodu vydělá opět 5000 Kč a součet jeho odměn z dohody o provedení práce v součtu i za předchozí měsíce překročí u nás v tomto měsíci 10000 Kč? Odvede se pojistné z celé vyplacené částky 15000 Kč nebo jen z 5000 Kč vyplacených v měsíci červenci?

Podle § 7a odst. 2 zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění jsou zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce účastni pojištění jen v těch kalendářních měsících, do nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem ve výši 10000 Kč. Ve Vašem případě nebyla podmínka započitatelného příjmu ani v jedno kalendářním měsíci splněna, takže se pojistné neodvádí. Sčítání odměn z dohod o provedení práce pro účely nemocenského pojištění by se provedlo pouze v případě, že by bylo uzavřeno s tímž zaměstnancem v jednom kalendářním měsíci více dohod o provedení práce a součet odměn z nich by překročil 10000 Kč.

29/2012 Zaměstnankyně je od března 2012 na mateřské dovolené, kterou bude čerpat do poloviny září tohoto roku a potom chce nastoupit na rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. Můžeme s touto zaměstnankyní uzavřít na měsíce červenec a srpen dohodu o provedení práce jako zástup za dovolené ostatních zaměstnanců?

Podle § 16 písm. a) zákona 187/2006 Sb. o NP nemá pojištěnec nárok na peněžitou pomoc v mateřství za dobu, po kterou vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci. Pokud by tedy vykonávala jinou činnost, než tu z které je jí poskytována peněžitá pomoc v mateřství, můžete s ní dohodu o provedení práce uzavřít

30/2012 Syn našeho zaměstnance vykonal závěrečnou zkoušku na vysoké škole dne 26. června 2012 a promoce byla 10. 7. Který z těchto termínů se považuje za ukončení studia na VŠ?

Podle § 55 zákona 111/98 Sb. o vysokých školách je dnem ukončení studia na VŠ den, kdy byla vykonána státní zkouška předepsaná na závěr studia nebo její poslední část. Z toho vyplývá, že syn zaměstnance ukončil vysokou školu dne 26. 6. 2012. Za studenta by se považoval ještě v měsíci červenci, pokud by nebyl po celý tento měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo po celý tento měsíc nepobíral podporu v nezaměstnanosti. Termín konání promoce nemá žádný vliv na ukončení studia, protože promoce je již jen slavnostní předání diplomu o absolvování studia.

31/2012 Student ukončil studium střední školy maturitou v měsíci červnu. Ve studiu již nebude dále pokračovat a bude se plně věnovat podnikání, na které

má už od roku 2011 živnostenský list. Můžou si rodiče uplatnit daňové zvýhodnění, pokud dítě podniká v době prázdnin následujících po ukončení studia?

Podle § 13 odst. 3 písm. a) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře nelze dobu školních prázdnin považovat za soustavnu přípravu na budoucí povolání, pokud dítě vykonávalo po celý kalendářní měsíc výdělečnou činnost podle § 10. Výdělečnou činností se podle § 10 odst. 1 písm. b) rozumí činnost osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Za OSVČ se pro účely tohoto zákona považuje osoba, která se za takovou považuje pro účely důchodového pojištění. Z toho vyplývá, že pokud student byl důchodově pojištěn (při souběhu se studiem se jednalo o tzv. vedlejší samostatnou výdělečnou činnost), nenáleží již rodičům daňové zvýhodnění za měsíce červenec a srpen.

32/2012 Program na zpracování mezd nám při výpočtu zákonného pojištění odpovědnosti za škody při pracovních úrazech vyloučil odměny jednatele společnosti, i když z těchto odměn bylo odvedeno pojistné na SZ. Je tento postup v souladu se zákonem?

Vyhláška MF 125/93 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti, se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří mají uzavřen pracovněprávní vztah podle zákoníku práce. Jelikož jednatel má uzavřen vztah podle obchodního zákoníku, zákonné pojištění se za něho neodvádí, a to ani v případě, že se z jeho jednatelské odměny od 1. 1. 2012 odvádí pojistné na SZ. Podrobný výklad najdete v DIS 4/2012 bod 5.

33/2012 Obdrželi jsme exekuční příkaz na našeho zaměstnance, který je poživitelem starobního důchodu, kde je uvedeno, že základní nezabavitelná částka je v plné výši uplatňována u plátce důchodu, tj. u České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). Jakým způsobem máme postupovat při výpočtu srážek ze mzdy v tomto případě?

V § 298 odst. 1 občanského soudního řádu se říká, že nařizuje-li soud provádění srážek ze mzdy několika plátcům, určí jim jednotlivě, jakou část základní částky nemají srážet. Ve vašem případě určil, že základní částka se celá uplatní u ČSSZ. Postup u vás jako u zaměstnavatele bude následující: nejprve se porovná čistá mzda s částkou 8762 Kč. Vše, co převyšuje tuto částku se srazí bez omezení a k tomu ještě jedna nebo dvě třetiny podle toho, zda se jedná o přednostní nebo nepřednostní pohledávku. Pokud by čistá mzda byla nižší než 8762 Kč, zaokrouhlí se tato čistá mzda na částku dělitelnou třemi směrem dolu a z ní se srazí jedna nebo dvě třetiny podle druhu pohledávky.

34/2012 Náš zaměstnanec se rozvedl a nyní nás požádal, abychom jeho bývalé manželce posílali výživné na syna ve výši 3500 Kč. Jsme povinni toto výživné srážet, pokud není stanoveno soudem? V případě, že ano, musíme uplatňovat postup podle občanského soudního řádu (nezabavitelné částky, třetiny apod.)?

Povinnost provádět srážku výživného vyplývá z § 551 občanského zákoníku, který říká, že uspokojení pohledávky výživného podle zvláštních právních předpisů (je zde odkaz na zákon o rodině), lze zajistit písemnou dohodou mezi dlužníkem a věřitelem

o srážkách ze mzdy. Při jejich provádění se postupuje podle §§ 276 až 302 OSŘ. Věřitel nabývá proti plátcí mzdy práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla dohoda plátcí předložena. V tomto případě by Vám měl zaměstnanec předložit písemnou dohodu sepsanou s bývalou manželkou a Vy jste povinni srážku výživného provádět. Tím, že je v § 551 odkaz na paragrafy OSŘ, musíme postupovat i při provádění této srážky tak, že zaměstnanci od čisté mzdy odečteme nezabavitelné částky a pro uspokojení pohledávky výživného můžeme srazit až dvě třetiny a celou částku nad 8762 Kč.

35/2012 Nastupuje k nám na brigádu mladistvý zaměstnanec. Může on sám podepsat pracovní smlouvu nebo ji za něho musí podepsat jeho rodič či zákonný zástupce?

Povinnost podepisovat pracovní smlouvu za mladistvého rodičem nebyla ani ve starém zákoníku práce, kde se říkalo, že k uzavření pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen si vyžádat vyjádření zákonného zástupce. Nový zákoník práce platný od 1. 1. 2007 už nevyžaduje ani toto vyjádření.

36/2012 Se studentem uzavíráme dohodu o provedení práce s odměnou 10000 Kč za měsíc. Může si tento student uplatnit i studentský odpočet, pokud nám přinese potvrzení o studiu?

Tento student by si pochopitelně mohl uplatnit i odpočet na studium, pokud by ovšem jeho příjem byl podstatně vyšší. Při odměně z dohody o provedení práce 10000 Kč mu stačí při podepsaném Prohlášení k dani základní sleva na poplatníka (2070 Kč) k tomu, aby neplatil zálohu na daň. Potvrzení o studiu není v tomto případě potřeba předkládat.

8/ CHYBA V DIS 6/2012

V DIS 6/2012 jsme citovali z odpovědi Krajského soudu v Plzni k provádění srážek ze mzdy při insolvenční správě zaměstnanců. V tomto textu, ale soud uvedl nesprávně, že v případě rozhodnutí o konkurzu dlužníka provádí plátce mzdy srážky v rozsahu stanoveném pro nepřednostní pohledávky. Správně mělo být uvedeno, že provádí srážky v rozsahu stanoveném pro přednostní pohledávky. Za chybu soudu, na kterou jsme Vás ihned neupozornili se omlouváme.

Závěrečný pozdrav je opět od MURPHYHO:

**VÝBOR JE TEMNÁ ULÍČKA, KTERÁ DO SEBE LÁKÁ MYŠLENKU,
ABY JÍ MOHLA VE VŠÍ TICHOSTI ZAŠKRTIT.**
