

O B S A H:

1/ DŮCHODOVÁ REFORMA PLATNÁ OD 1. 1. 2013

2/ ZMĚNY V DALŠÍCH ZÁKONECH PROVEDENÉ V SOUVISLOSTI SE ZAVEDENÍM DŮCHODOVÉ REFORMY

3/ JAKÝ BUDE DOPAD DŮCHODOVÉ REFORMY NA ZAMĚSTNANCE A NA ZAMĚSTNAVATELE?

4/ PROČ MÁ ZAMĚSTNANEC S MĚSÍČNÍ MZDOU NĚKDY MÉNĚ, NEŽ MÁ UVEDENO NA MZDOVÉM VÝMĚRU?

5/ VNITŘNÍ PŘEDPIS U ZAMĚSTNAVATELE, KDE NEPŮSOBÍ ODBOROVÁ ORGANIZACE

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánka na semináře

Vzor vnitřního předpisu

Příklady výhodnosti vstupu do II. důchodového pilíře (jen v elektronické podobě)

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme výklad k zákonům, které budou tvořit druhý a třetí pilíř důchodové reformy, jenž začne platit od 1. ledna 2013. Kromě toho zde najdete pozvánku na listopadové semináře, kde bychom si probrali změny v zákonech, které začnou platit rovněž od 1. 1. 2013 a přináší nám spoustu novinek. V programu je zařazen i zákon o „snižování schodku veřejných rozpočtů“, který bude podle našeho názoru schválen s devadesátiprocentní pravděpodobností.

1/ DŮCHODOVÁ REFORMA PLATNÁ OD 1. 1. 2013

Poskytování důchodu se od 1. 1. 2013 bude řídit těmito předpisy:

- zákon 155/95 Sb. o důchodovém pojištění
- **zákon 426/2011 Sb. o důchodovém spoření a**
- **zákon 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření** (nahrazuje zákon 42/94 Sb. o penzijním připojištění).

Toto jsou zákony, které tvoří tzv. tři pilíře důchodové reformy

- prvním pilířem je povinný klasický důchod **průběžně financovaný** z povinného pojistného
- druhým pilířem bude **nový**, kapitálově financovaný důchodový systém, vycházející ze zákona o **důchodovém spoření**
- třetím pilířem bude tzv. **doplňkové penzijní spoření**, které nahrazuje penzijní připojištění.

První pilíř bude fungovat jako v současné době, tzn., že si zaměstnanci budou platit povinně 6,5% a zaměstnavatelé za ně budou platit 21,5% na důchodové pojištění, tj. celkem 28%. Po odpracování zákonem stanoveného počtu let jim bude vypočten příslušný důchod, jehož výpočet bude stejný, jako je v současné době (tzn. základní a procentní výměra, redukční hranice apod.). Ten, kdo se rozhodne zůstat v současném systému, nebude muset nic dělat a i nadále bude zajištěn tímto důchodem.

Druhý pilíř je nepovinný a vychází ze zákona o důchodovém spoření. Pokud do tohoto pilíře někdo vstoupí, bude mu snížen odvod pojistného do povinného systému z 6,5% na 3,5%, ale zároveň se bude muset zavázat k zvýšenému odvodu ve výši 2%. Takže tento zaměstnanec by platil do povinného systému 25% (3,5% on + 21,5% zaměstnavatel) a na důchodové spoření by si platil 5% (3% snížené povinné + 2% vyšší vlastní platba). Zaměstnanec by si platil tedy celkem 8,5% místo stávajících 6,5%. V součtu s platbou zaměstnavatele (21,5%) by odváděl na důchodové pojištění a důchodové spoření celkem 30% (8,5% on + 21,5% zaměstnavatel). Zvýšené pojistné by mu strhával přímo ze mzdy zaměstnavatel. Platba zaměstnavatele na důchodové pojištění by zůstala beze změn.

POZOR: pokud by účastník ztratil zaměstnání (např. byl na úřadu práce) nebo byl bez příjmů (např. mateřská nebo rodičovská dovolená), nemusel by do tohoto systému nic platit.

KDY JE MOŽNO DO II. PILÍŘE VSTOUPIT?

Do II. pilíře je možné vstoupit **do 35 let věku** nebo do 6 měsíců od vzniku důchodového pojištění, pokud nebyl v 35 letech účasten důchodového pojištění. Přihlášku do II. pilíře může podat **každá osoba bez věkového limitu, pokud uzavře do 6 měsíců od 1. 1. 2013** nebo do 6 měsíců ode dne, kdy byla poprvé od 1. 1. 2013 důchodově pojištěna, smlouvu o důchodovém spoření. *Např. zaměstnanec ročník 1955 si musí nejpozději do 1. 7. 2013 uzavřít smlouvu o důchodovém spoření. Ten, kdo byl v době od 1. 1. 2013 do 31. 3. 2013 na Úřadu práce a potom teprve nastoupil do zaměstnání (tzn. byl důchodově pojištěn), si musí uzavřít smlouvu nejpozději do 1. 10. 2013, tj. do 6 měsíců od vzniku důchodového pojištění (lhůta určená podle měsíců se stanoví tak, že poslední den lhůty připadá na den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž se lhůta počítá).*

Účastník, který využije tohoto způsobu zabezpečení na stáří, **nemůže z tohoto systému vystoupit**, ale může přestoupit k jiné penzijní společnosti (může to být za poplatek). Zde bude třeba zvážit vstup do tohoto systému, protože se jedná o nevratný krok...

Ukončení smlouvy může nastat také smrtí účastníka.

Účastník si bude moci u penzijní společnosti vybrat, do jakého důchodového fondu své prostředky vloží. Každá penzijní společnost musí nabízet **4 důchodové fondy, a to fond státních dluhopisů, fond konzervativní, fond vyvážený a fond dynamický** (nejméně rizikové jsou první dva, vyšší výnos ale může přinést fond vyvážený nebo dynamický (ale také nemusí...)).

Nároky z důchodového spoření vzniknou účastníkovi dnem, od kterého je mu přiznán starobní důchod ze základního důchodového pojištění (tj. z prvního pilíře). Tímto dnem může požádat o převedení svých prostředků k životní pojišťovně na tzv. pojištění důchodu. Životní pojišťovna musí mít oprávnění k provozování životního pojištění podle zákona o pojišťovnictví.

Účastník důchodového spoření si bude moci vybrat výplatu svých prostředků z těchto třech možností:

A) doživotní starobní důchod

B) doživotní starobní důchod se sjednanou výplatou pozůstalostního důchodu po dobu 3 let ve stejné výši, nebo

C) starobní důchod na dobu 20 let.

U varianty A), tj. u doživotního starobního důchodu, končí výplata důchodu úmrtím účastníka a nevyčerpané prostředky propadají.

U varianty B) pokračuje výplata ve stejné výši osobě, kterou účastník určil ve smlouvě o pojištění důchodu (osobu, kterou původně určil, může ještě změnit), a to po dobu 3 let od úmrtí účastníka. Tento důchod bude ale pravděpodobně nižší než doživotní důchod podle písm. A).

U varianty C) , tj. starobního důchodu na 20 let, končí výplata uplynutím 20 let od započetí výplaty. Při dřívějším úmrtí účastníka ale nevyčerpané prostředky nepropadají, ale stávají se předmětem dědictví. Při odchodu většiny účastníků do důchodu až v 65 letech nebo i více to bude dost riskantní varianta, protože kolik lidí se u nás dožije 85 let...

Zákon řeší i variantu úmrtí účastníka dříve než dosáhne důchodového věku. V tomto případě se veškeré naspořené prostředky z důchodového spoření stávají předmětem dědictví. Jedinou výjimkou je případ, kdy dědicem je fyzická osoba mladší 18 let, které by pojišťovna vyplácela prostředky formou sirotčího důchodu, a to po dobu 5 let. Tím není dotčena výplata sirotčího důchodu z prvního pilíře (tj. z povinného pojištění).

Vše, co bylo uvedeno k důchodovému spoření, platí bez výhrad k poskytování starobního důchodu. Pokud by byl někomu přiznán v průběhu spoření invalidní důchod nebo pozůstalostní důchod (sirotčí nebo vdovský), vypočetly by se tyto důchody stejně, jako by pojištěnec nebyl účasten ve druhém pilíři.

Pouze při zániku invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně při dosažení 65 let a jeho přeměně na starobní důchod, by si mohl jeho poživatel zvolit výši dosavadního invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně s tím, že by se současně převedla poměrná část naspořených prostředků z druhého pilíře do základního důchodového pojištění (jednalo by se o 60% z celkové částky – což odpovídá 3% z celkových 5% vkládaných do druhého pilíře). Zbývajících 40% by si mohl čerpat standardním způsobem viz varianty A) až C). V tomto případě by se mu pořád počítala procentní výměra za každý rok pojištění 1,5% a nikoliv jen 1,2%.

Podle změny v § 34 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění by se procentní výměra starobních důchodů vypočetla tak, že u osob přihlášených i do II. pilíře by se za každý rok pojištění započítalo 1,2% místo 1,5% (viz změna v zákonu o důchodovém pojištění).

Třetím pilířem důchodové reformy je **doplňkové penzijní spoření** podle zákona 427/2011 Sb. Účast v doplňkovém penzijním spoření je **dobrovolná** a je to vlastně obdoba dosud používaného penzijního připojištění s určitými odchylkami. Stávající penzijní připojištění ale nezanikne, pouze dojde k určitým změnám (viz dále).

V rámci doplňkového penzijního spoření vzniknou penzijní společnosti.

Účastník doplňkového penzijního spoření musí být starší 18 let a musí si přispívat placením příspěvků, které nesmí být nižší než 100 Kč měsíčně.

K příspěvkům účastníka se poskytují **státní příspěvky** v rozmezí 90 a 230 Kč, ale pouze osobám s trvalým pobytem na území ČR nebo osobám s bydlištěm na území jiného státu EU (EHP), které jsou poživateli důchodu z českého důchodového pojištění nebo jsou účastni veřejného zdravotního pojištění v ČR.

Státní příspěvek náleží ale až od výše vlastní platby účastníka 300 Kč měsíčně.

Výše státního příspěvku se vypočte takto:

- při měsíčním příspěvku účastníka 300 až 999 Kč činí výše státního příspěvku 90 Kč a 20% z částky přesahující 300 Kč.
- při měsíčním příspěvku účastníka 1000 Kč a vyšším, činí výše státního příspěvku 230 Kč.

Např. při platbě účastníka 350 Kč měsíčně by činila výše státního příspěvku 100 Kč (90 Kč je z 300 Kč a 10 Kč je 20% z 50 Kč).

Za účastníka může platit příspěvek zčásti nebo plně jeho zaměstnavatel. K příspěvku zaměstnavatele se ovšem i nadále neposkytuje státní příspěvek. Platba zaměstnavatele je do 24000 Kč ročně od daně osvobozena.

POZNÁMKA: v návrhu MF je zvýšení daňově osvobozeného příspěvku zaměstnavatele na 30000 Kč ročně, a to již od roku 2013!

Nově si může účastník odložit nebo přerušit platby svých příspěvků, ale tato doba se nepočítá do spořicí doby, s výjimkou doplacení příspěvků při odkladu splátek.

Podmínky pro nárok na dávky z doplňkového penzijního spoření:

- dosažení věku 60 let a trvání spořicí doby nejméně 60 měsíců
- přiznání invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně a trvání spořicí doby nejméně 36 měsíců.

Druhy dávek z doplňkového penzijního spoření:

- starobní penze na určenou dobu
- invalidní penze na určenou dobu
- jednorázové vyrovnání
- odbytné
- úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi.

Výše dávek se odvíjí od hodnoty prostředků účastníka a není přitom zaručen výnos, protože obdobně jako u důchodového spoření budou volné prostředky vkládány do různých fondů. Toto je zásadní rozdíl oproti stávajícímu penzijnímu připojištění, kde může být výnos nejhůře nulový, ale nikoliv záporný.

POZNÁMKA: v tomto zákonu dojde pravděpodobně ještě do konce tohoto roku ke změnám, protože vláda přistoupila na tzv. „**předdůchody**“, které by měly začít platit od 1. 1. 2013 a které změní hlavně pobírání starobní penze na určenou dobu. O této problematice bude pojednáno v některém z příštích čísel a na listopadových seminářích, jejichž nabídka je v příloze tohoto čísla.

CO BUDE SE SOUČASNÝM PENZIJNÍM PŘIPOJIŠTĚNÍM SE STÁTNÍM PŘÍSPĚVKEM?

Tento systém bude uzavřen již v roce 2012, protože po 30. 11. 2012 již nelze uzavírat nové smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Penzijní připojištění bude po roce 2012 provozovat penzijní společnost prostřednictvím transformovaného fondu. Dosavadní penzijní fondy se tedy přemění od 1. 1. 2013 na penzijní společnosti.

Transformovaný fond znamená, že se oddělí majetek akcionářů fondu od majetku účastníků penzijního připojištění, jejichž prostředky se převedou právě do transformovaného fondu.

Z transformovaného fondu bude možno přestoupit pouze do systému doplňkového penzijního spoření a nikoliv do jiného transformovaného penzijního fondu (převod mezi penzijními fondy byl možný pouze do konce února 2012).

Nároky účastníků penzijního připojištění se budou řídit zákonem o penzijním připojištění. Pro účastníky budou ale od roku 2013 platit nová pravidla pro poskytování státního příspěvku – bude platit to, co bude u poskytování státních příspěvků účastníkům doplňkového penzijního spoření (příspěvek až od 300 Kč atd.). Výhodou ponechání si stávající smlouvy o penzijním připojištění nebo její uzavření do konce listopadu 2012 je, že je garantován nezáporný výnos..., což u doplňkového penzijního spoření není. Tam je ale zase možnost vyššího zhodnocení vložených prostředků.

2/ ZMĚNY V DALŠÍCH ZÁKONECH PROVEDENÉ V SOUVISLOSTI SE ZAVEDENÍM DŮCHODOVÉ REFORMY

V souvislosti s přijetím zákonů o důchodovém spoření a o doplňkovém penzijním spoření se mění i některé další zákony:

▪ **Daně z příjmů**

Do příjmů od daně osvobozených v § 4 se doplňuje „**plnění z pojistné smlouvy o pojištění důchodu**“ (písm. h) – toto je plnění vyplácené z druhého pilíře po splnění zákonem stanovených podmínek. Dále budou **od daně osvobozené penze a invalidní penze** vyplácené z penzijního připojištění a penze vyplácené z penzijního pojištění, **u kterých není vymezeno období jejich pobírání**.

Do **§ 6 odst. 9 písm. p)** se doplnilo, že je možno, aby **zaměstnavatel přispíval svým zaměstnancům i na doplňkové penzijní spoření**. Hranice pro výši příspěvku je zatím 24000 Kč (v návrhu je zvýšení na 30000 Kč). Takže se může přispívat na penzijní připojištění, penzijní pojištění, doplňkové penzijní spoření nebo na soukromé životní pojištění, ale v součtu nesmí příspěvek zaměstnavatele překročit 24000 Kč (resp. 30000 Kč).

Další změna je provedena v § 8, kde se doplnilo, že dávka z doplňkového penzijního spoření se považuje za základ daně po snížení o zaplacené příspěvky a o státní příspěvky na doplňkové penzijní spoření.

V **§ 15, kde jsou nezdánitelné částky** ze základu daně, se v odst. 5 doplnila možnost odpočtu příspěvku na doplňkové penzijní spoření. Takže nově bude možno odečíst příspěvky 1) na penzijní připojištění, 2) na penzijní pojištění a nově 3) na doplňkové penzijní spoření. Novinkou je však, že se může u všech plnění **odečíst příspěvek v celkovém úhrnu nejvýše 12000 Kč snížený o 12000 Kč**. Tzn., že na maximální výši odpočtu dosáhne pouze ten, kdo si navýší vlastní platbu na 24000 Kč ročně...

V 38l u prokazování se doplnilo prokazování doplňkového penzijního spoření – smlouva a každoročně potvrzení penzijní společnosti.

▪ **Pojistné na SZ**

Nově vložený § 7a, který řeší sazby pojistného v případě, že si zaměstnanec nebo OSVČ zvolí snížení odvodu pojistného na SZ o 3% a bude 5% svých prostředků vkládat na důchodové spoření. V tomto případě bude odvádět na důchodové pojištění 3,5% a 5% na důchodové spoření, celkem tedy 8,5% místo 6,5%, které platí v současné době jen na důchodové pojištění. Pojistné na důchodové spoření se ale bude odvádět podle **nového zákona o pojistném na důchodové spoření** (o tomto zákonu bude pojednáno v příštím čísle informačního servisu a na listopadových seminářích).

▪ **Státní sociální podpora**

Mezi **příjmy zahrnované do příjmů** pro účely poskytování dávek SSP se zahrne „**plnění z pojistné smlouvy o pojištění důchodu podle zákona upravujícího důchodové spoření**“. Toto se dalo očekávat, protože do příjmů patří i důchody apod...

▪ **Důchodové pojištění**

V **§ 34 odst. 1**, kde se řeší výše procentní výměry, se změnila první věta tak, že **1,5% výpočtového základu** za každý rok pojištění bude náležet pouze v případě, že

se doba pojištění **nekryla s dobou účasti v důchodovém spoření** (tj. ve druhém pilíři). Pokud se doba pojištění **kryla s dobou účasti v důchodovém spoření**, bude to **pouze 1,2% výpočtového základu** za každý rok pojištění.

Tzn., že pokud byl někdo jen důchodově pojištěn do svých 35 let a potom si uzavřel důchodové spoření, bude mít 1,5% do 35 let a potom až do důchodového věku 1,2%. V případě, že bude nějaký zbytek doby pojištění za 1,5% do 365 kal. dnů, připočte se tato doba k době pojištění za 1,2%.

V § 34 odst. 1 se ještě vložila nová věta druhá, která říká, že se **náhradní doba pojištění přičte k té době pojištění, která se nekryje s dobou účasti v důchodovém spoření**. To jsou doby péče o dítě, péče o osobu blízkou nebo doby na úřadu práce.

Ke změně došlo i v § 34 odst 2, kde se řeší **zvyšování důchodu při přesluhování (tj. 1,50% za každých 90 kal. dnů)**. Nevýčerpaná doba do 90 kal. dnů se nejprve přičte k době pojištění získané do vzniku nároku na starobní důchod, která se nekryje s účastí na důchodovém spoření.

Ve změněných §§ 35 a 37a se řeší situace, kdy má pojištěnec **nárok na starobní důchod, jestliže dosáhl 65 let, pokud mu zanikl nárok na invalidní důchod pro invaliditu 3 stupně**. Zde pokud bude chtít započít procentní výměru z invalidního důchodu (je 1,5% vždy) musí souhlasit s převedením 60% prostředků naspořených v důchodovém spoření (to jsou ty 3%, o které platil méně), jinak mu bude vypočten důchod stejně jako ostatním (1,5 resp. 1,2%).

3/ JAKÝ BUDE DOPAD DŮCHODOVÉ REFORMY NA ZAMĚSTNANCE A NA ZAMĚSTNAVATELE?

Zaměstnanec

Bude se muset rozhodnout, zda do nového systému vstoupí či nikoliv (termín je do 1. 7. 2013). Toto se bude týkat všech skupin zaměstnanců bez ohledu na věk. **Osoby starší než 35 let už po tomto datu do nového systému vstoupit nemůžou.**

Rozhodnutí pro vstup do důchodového spoření je již nevratné a zaměstnanec už potom může pouze změnit penzijní společnost.

Výhodnost a nevýhodnost vstupu do systému si může každý spočítat sám na kalkulačce MPSV. V příloze k tomuto číslu jsou v elektronické podobě přiloženy konkrétní příklady výpočtu důchodu podle starých a nových pravidel.

VÝHODY: vyšší zhodnocení prostředků i při nízkém úročení (tj. při vložení prostředků do fondu státních dluhopisů nebo konzervativního fondu). Pokud někdo vloží prostředky do vyváženého nebo dynamického fondu, může očekávat daleko vyšší zhodnocení, ale také se může dočkat zklamání a výnosů minimálních nebo i záporných.

Další výhodou by bylo lepší zabezpečení ve stáří, protože ne každý si umí sám odkládat volné prostředky, aby na ně nesáhl.

Výhodou je i to, že případné invalidní a pozůstalostní důchody se budou vypočítávat podle prvního pilíře i v případě, že zaměstnanec vstoupí do druhého pilíře.

NEVÝHODY: kdo do systému vstoupí, musí počítat s tím, že bude pravidelně měsíčně odvádět 2% ze svého vyměřovacího základu navíc. *Tzn. pokud má někdo vyměřovací základ 20000 Kč, bude pravidelně měsíčně od svých 35 let odvádět 400 Kč navíc oproti tomu, kdyby do systému nevstoupil.*

Další nevýhodou je nemožnost vystoupení ze systému v průběhu spoření.

Zaměstnavatel:

Bude muset u zaměstnanců, kteří se rozhodli pro vstup do důchodového spoření, odvádět jinak pojistné na SZ. 28% (6,5 + 21,5) se bude odvádět u těch, kteří zůstanou ve stávajícím průběžně financovaném prvním pilíři a 25% (3,5 + 21,5) na důchodové pojištění + 5% na důchodové spoření u těch, kteří si zvolí důchodové spoření a vstoupí do druhého pilíře. Toto asi nebude problém, protože program na zpracování mezd to zajistí. Problémem může být to, že se na důchodové spoření bude odvádět podle zákona o pojistném na důchodové spoření a odvody půjdou na Finanční správu ČR (tj. na „jednotné inkasní místo“, kam by se od 1. 1. 2015 měly provádět všechny odvody daní a pojistného).

Dále se zaměstnavateli díky doplňkovému penzijnímu spoření rozšiřuje možnost poskytování daňově uznatelného a u zaměstnance daňově osvobozeného příspěvku na další titul, takže nyní již může zaměstnavatel přispívat na

- **soukromé životní pojištění**
- **penzijní připojištění se státním příspěvkem**
- **penzijní pojištění a nově na**
- **doplňkové penzijní spoření.**

Pokud dojde k navýšení příspěvku zaměstnavatele na 30000 Kč ročně (je to v návrhu zákona, kterým se mění zákon o doplňkovém penzijním spoření, ve kterém se zavádí předdůchody), byl by to určitě velice zajímavý benefit (dosud je to 24000 Kč). Když vezmeme maximální výši příspěvku zaměstnavatele a vynásobíme např. 30 lety přispívání bude to částka kolem 1 milionu Kč + ještě zhodnocení pojišťovnou nebo fondem. Tyto prostředky by se hodily zejména zaměstnancům, kteří by si žádali o připravované „předdůchody“.

4/ PROČ MÁ ZAMĚSTNANEC S MĚSÍČNÍ MZDOU NĚKDY MÉNĚ, NEŽ MÁ UVEDENO NA MZDOVÉM VÝMĚRU?

V poslední době se někteří zaměstnanci s měsíční mzdou podivují, že mají na výplatní pásce méně než činní jejich mzda uvedená ve mzdovém výměru a požadují po zaměstnavateli doplatek do měsíční mzdy uvedené ve výměru.

Kdy může k této situaci dojít?

Tato situace může nastat v měsíci, kdy je méně pracovních dnů (tj. 19, 20 někdy i 21 dnů), zaměstnanec má překážku v práci nebo dovolenou a průměrný výdělek ve firmě je vypočítáván pouze ze základní mzdy (nejsou tam poskytovány prémie nebo odměny).

Proč k této situaci dochází?

Pokud je průměrný výdělek vypočítáván z předchozího čtvrtletí a zaměstnanec má pouze měsíční mzdu, která je dělena počtem odpracovaných hodin, dochází k tomu, že je tento průměrný výdělek nižší než poměrná část měsíční mzdy v krátkém kalendářním měsíci.

Např. zaměstnanec s měsíční mzdou 20000 Kč měl v prvním čtvrtletí letošního hrubou mzdu 60000 Kč a odpracoval v něm 520 hodin. Průměrný výdělek používaný ve II. čtvrtletí bude 115,38 Kč (60000:520). Pokud bude tento zaměstnanec čerpat dovolenou v měsíci červnu, který má 21 pracovních dnů, bude jeho poměrná část měsíční mzdy na hodinu 119,05 Kč (20000:168). Takže výpočet mzdy v měsíci červnu při čerpání 5 dnů dovolené by vypadal takto.

128 odpracovaných hodin x 119,05 = 15239 Kč

za 5 dnů dovolené, tj. za 40 hodin by obdržel 4616 Kč (40x115,38)

Celkem by obdržel za měsíc červen částku 19855 Kč, což je o 145 Kč méně než je jeho stanovená měsíční mzda. Tento výpočet mzdy je ale v souladu se zákoníkem práce, takže se zaměstnanec nemůže domáhat nějakého doplatku.

Jaké by bylo řešení této problematiky?

Vysvětlit zaměstnanci, že při čerpání dovolené např. v měsíci květnu, který měl 23 dnů včetně 2 svátků, by tento zaměstnanec obdržel za 5 dnů dovolené stejnou částku jako v červnu tj. 4616 Kč, ale za odpracované dny vč. svátků by obdržel 15653 Kč, protože poměrná část z jeho mzdy bude v tomto měsíci 108,70 Kč x 144 hodin. Celkem by tento zaměstnanec obdržel v tomto měsíci 20269 Kč. Pokud by zaměstnavatel proplácel svátky průměrem, byl by jeho měsíční příjem ještě vyšší.

Závěr: z uvedeného vyplývá, že pokud bude měsíc krátký, tak bude měsíční příjem zaměstnance nižší než 20000 Kč a naopak v měsíci s větším počtem pracovních dnů, bude měsíční příjem vyšší než 20000 Kč.

POZOR: Toto vše, co bylo uvedeno by neplatilo, pokud by zaměstnavatel k základní mzdě poskytoval další složky mzdy (např. odměny nebo prémie). V těchto případech by totiž byl průměrný výdělek vždy vyšší než poměrná část mzdy v kterémkoliv kalendářním měsíci.

5/ VNITŘNÍ PŘEDPIS U ZAMĚSTNAVATELE, KDE NEPŮSOBÍ ODBOROVÁ ORGANIZACE

U zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace, může zaměstnavatel stanovit mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, v nichž je oprávněn zaměstnanec, vnitřním předpisem (§ 305 ZP).

Vnitřní předpis musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s právními předpisy. Vnitřní předpis může být sjednán na dobu určitou nejméně na dobu jednoho roku a je závazný pro zaměstnavatele a všechny jeho zaměstnance. Vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.

Účinnosti nabývá vnitřní předpis dnem, který je v něm stanoven, nejdříve dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům přístupný.

Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

CO BY MOHL ZAMĚSTNAVATEL STANOVIT VNITŘNÍM PŘEDPISEM?

Kromě mzdových práv, která doporučujeme stanovit samostatně vnitřním mzdovým předpisem, může zaměstnavatel stanovit další práva zaměstnanců, ale i odchýlné postupy při poskytování některých plnění.

Např. ve vnitřním předpise by bylo vhodné uvést zkrácení pracovní doby na 37,5 hod., prodloužení délky dovolené na 5 nebo 6 týdnů, určit pravidla pro poskytování zvýšeného odstupného, rozšířit okruh překážek v práci s náhradou mzdy, ale i to, že v případě dočasného omezení odbytu vlastních výrobků nebo omezení poptávky po poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost), bude zaměstnancům náležet náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. Pokud by chtěl zaměstnavatel

zavést konto pracovní doby, bylo by třeba rovněž vydat vnitřní předpis, kde by byly uvedeny podmínky při práci v kontu.

Pokud tyto práva neurčí vnitřním předpisem, mohou být sjednána např. v pracovní nebo jiné smlouvě, a to přímo se zaměstnancem.

V příloze máte vzor vnitřního předpisu, který obsahuje některé z možných práv zaměstnanců, které je třeba řešit vnitřním předpisem. Pochopitelně, že je možné na každé právo vydat i samostatný vnitřní předpis.

Vzor vnitřního mzdového předpisu a návod na jeho vytvoření bude přílohou některého z dalších čísel informačního servisu.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

46/2012 Jsme společnost s ručením omezeným, ve které figuruje pouze jeden jednatel a dva zaměstnanci na dohodu o provedení práce s odměnou do 10000 Kč. Jak je to s odvodem zákonného pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu, když je jednatel nemocensky pojištěn, protože má jednatelskou odměnu výrazně vyšší než 2500 Kč?

Odvod zákonného pojištění se provádí podle vyhl. MF 125/93 Sb., kde se v § 12 odst. 1 říká, že povinnost platit pojistné vzniká zaměstnavateli, zaměstnává-li alespoň jednoho zaměstnance. Podle § 1 odst. 3 zákonné pojištění vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu (tím je jak pracovní poměr, tak dohody mimo pracovní poměr). Tento zaměstnavatel sice zaměstnává 2 zaměstnance na dohodu o provedení práce, za které ale neodvádí pojistné na SZ, protože dohoda o provedení práce do 10000 Kč nezakládá účast na NP. Odměna jednatele sice podléhá odvodu pojistného na SZ, ale není poskytována zaměstnanci (u jednatele se nejedná o pracovněprávní vztah podle ZP, ale o obchodněprávní vztah podle obchodního zákoníku). Z tohoto by vyplývalo, že odvod zákonného pojištění se neprovede. Podle přílohy č. 2 k vyhlášce 125/93 Sb. je minimální pojistné za kalendářní čtvrtletí 100 Kč. Vzhledem k tomu, že tento zaměstnavatel zaměstnává alespoň 1 zaměstnance musí každé čtvrtletí platit alespoň 100 Kč.

47/2012 Na našeho zaměstnance pracujícího v kontu pracovní doby, který pobírá ve vyrovnávacím období 80% průměrného výdělku, přišla exekuce. Jakým způsobem máme provádět srážky ze mzdy, když v jednotlivých měsících vyrovnávacího období má pouze 80% průměrného výdělku a po skončení vyrovnávacího období obdrží doplatek za celé vyrovnávací období?

Podle § 277 odst. 1 OSŘ se srážky ze mzdy provádí z čisté mzdy, které dosáhl povinný v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje. Z toho vyplývá, že by se srážky měly provést v jednotlivých měsících vyrovnávacího období pouze z čisté mzdy zjištěné z 80% průměrného výdělku a po skončení vyrovnávacího období i z doplatku za vyrovnávací období. Díky tomu by mohlo dojít i k situaci, že se srážky ze mzdy v jednotlivých měsících vyrovnávacího období neprovedou (protože nezabavitelné částky jsou vyšší, než jeho čistá mzda) a budou provedeny pouze z případného doplatku po skončení vyrovnávacího období.

48/2012 V březnu 2012 k nám nastoupil zaměstnanec, na něhož jsme v měsíci květnu obdrželi exekuční příkaz z letošního roku, na který jsme začali od

měsíce května provádět srážky ze mzdy. V měsíci srpnu jsme obdrželi další exekuční příkaz, ve kterém bylo uvedeno, že tento příkaz získal již své pořadí a bylo na něm u předchozích zaměstnavatelů sraženo 7217 Kč. Tento exekuční příkaz je z roku 2010. Jak máme nyní postupovat, abychom neporušili platný zákon? Upozorňujeme, že na potvrzení o zaměstnání od předchozího zaměstnavatele nebyly žádné srážky ze mzdy uvedeny.

Podle § 149 odst. 4 ZP a podle § 293 odst. 2 OSŘ zůstává pořadí, které získala pohledávka u předchozího plátce mzdy, zachováno i u nového plátce mzdy. Z toho vyplývá, že od měsíce srpna je třeba začít provádět srážky ze mzdy ve prospěch pohledávky, která byla doručena v měsíci srpnu. Exekutorovi, kterému jsme dosud srážky zasílali sdělíme, že nám byl doručen exekuční příkaz, který má dřívější pořadí a jakmile jej vysrážíme, začneme opět provádět srážky v jejich prospěch. Tato situace nastává u zaměstnanců, kteří spekulativně zatají předchozí potvrzení o zaměstnání, kde byly srážky ze mzdy uvedeny a u dalšího zaměstnavatele skončí tak brzy, že jej ještě „srážky nedostihly“ a proto měl čistý zápočtový list od tohoto zaměstnavatele při nástupu u Vás.

49/2012 Zaměstnanec přistoupil od měsíce března 2012 na zkrácení pracovního úvazku na 32 hodin týdně. V měsíci červenci dostal výpověď podle § 52 písm. c) ZP a jeho pracovní poměr skončí 30. 9. 2012. Jakým způsobem u něho spočítáme odstupné, když jeho pracovní poměr trval od roku 2005?

Podle § 67 odst. 1 písm. c) ZP náleží tomuto zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku. Podle § 67 odst. 3 ZP se pro účely odstupného rozumí průměrným výdělkem průměrný měsíční výdělek. Podle § 356 odst. 2 ZP se průměrný měsíční výdělek zjistí tak, že se průměrný hodinový výdělek vynásobí týdenní pracovní dobou (tj. 32 hod.) a koeficientem 4,348.

50/2012 Chtěli bychom zaměstnancům zkrátit pracovní úvazek ze 40 na 30 hod. Jakým způsobem toto můžeme provést?

Zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy je možno podle 79 odst. 3 ZP provést v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele. Ve Vašem případě se ale pravděpodobně jedná o zkrácení pracovní doby se snížením mzdy, což je třeba se zaměstnancem sjednat, např. změnou pracovní smlouvy. Na tento postup ale nemusí zaměstnanec přistoupit.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**SURFOVAT PO INTERNETU
JE JAKO ZASTAVIT SE NA CELÝ DEN U STÁNKU S ČASOPISY.**
