

O B S A H:

1/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K SOUBĚHU FUNKCÍ

2/ ZVÝŠENÍ PLATŮ ZDRAVOTNICKÝM PRACOVNÍKŮM

3/ NOVÝ TISKOPIS ČSSZ „PŘÍLOHA K ŽÁDOSTI O:“ A NOVÝ POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

4/ ZAVEDENÍ LETNÍHO ČASU

5/ UPOZORNĚNÍ ČNB PRO SUBJEKTY POSKYTUJÍCÍ SLUŽBY „PODNIKOVÝCH SPOŘITELEN“

6/ ROZHODNUTÍ ÚSTAVNÍHO SOUDU O ZRUŠENÍ ZÁKONA 347/2010 Sb.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Přílohy: Pozvánky na semináře

Platová stupnice pro zdravotníky

Příloha k žádosti o dávku – jen v elektronické podobě

Vysvětlivky k vyplnění žádosti – jen v elektronické podobě

Vážení přátelé,

V dnešním čísle informačního servisu se věnujeme aktuálním informacím z oblasti odměňování zaměstnanců a zároveň zde najdete pozvánky na květnové semináře, kde bude hlavním tématem tzv. „malá důchodová reforma“ platná od 30. září 2011.

1/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K SOUBĚHU FUNKCÍ

V minulém čísle jsme přinesli informaci o rozsudku Nejvyššího správního soudu (NSS) k problematice souběhu funkce člena statutárního orgánu a funkce ředitele této společnosti. Od této doby proběhlo několik jednání k této problematice a pro nás nejdůležitější je závěr z jednání Ministerstva práce se zástupci zaměstnavatelů, Komory daňových poradců a zástupci ČSSZ a MF. Pro Vaši informaci předkládáme celý text převzatý ze stránek MPSV.

Ministerstvo práce a sociálních věcí dokončilo jednání ve věci účasti na nemocenském pojištění při souběhu funkcí

Jednání na Ministerstvu práce a sociálních věcí se konalo za účasti zástupců zaměstnavatelů a Komory daňových poradců se zástupci státní správy v oblasti sociálního pojištění a daní. Týkalo se rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 9. prosince 2010 ve věci účasti na nemocenském pojištění v roce 2005 zaměstnance společnosti s ručením omezeným, který uzavřel se společností pracovní poměr na činnost ředitele a zároveň byl jednatelem této společnosti.

*Nejvyšší správní soud potvrdil ve svém rozhodnutí, že pracovní poměr nevznikl, a tudíž nebyl založen ani pojistný poměr, protože náplní pracovního poměru byla stejná činnost, jaká byla náplní výkonu činnosti statutárního zástupce (jednatele). K souběhu činnosti statutárního orgánu a činnosti v pracovním poměru v téže organizaci byla vydána ještě před výše uvedeným rozhodnutím Nejvyššího správního soudu řada rozhodnutí soudů se stejným závěrem, čemuž se přizpůsobila správní praxe orgánů sociálního zabezpečení a daňové správy. Většina zaměstnavatelů proto má tuto problematiku upravenou v souladu s názorem vysloveným v rozhodnutích soudů. S ohledem na novou úpravu neplatnosti právního úkonu v zákoníku práce, který nabyl účinnosti 14. 4. 2008, kdy neplatnost pracovněprávního úkonu může navrhnout jen ten, kdo je takovým úkonem dotčen, **nepřipravují orgány sociálního zabezpečení a daňové správy kontrolní akci zaměřenou na to, zda u statutárního zástupce nebo člena statutárního orgánu, který vykonává ve společnosti zároveň činnost v pracovním poměru, jsou náplně činnosti v obou případech důsledně odlišné, jak to vyplývá z požadavku judikatury.** MPSV v současné době připravuje novelu zákona o nemocenském pojištění, ve které počítá s tím, že statutární zástupci a členové statutárních orgánů budou účastni nemocenského a důchodového pojištění.*

Tisková zpráva aktualizovaná 18. března 2011

CO JE PRO NÁS Z TÉTO ZPRÁVY DŮLEŽITÉ:

- orgány sociálního zabezpečení (OSSZ) nechystají kontrolní akce na souběh funkcí
- MPSV připravuje novelu zákona o NP, která by měla zavést účast na NP i u členů statutárních orgánů
- výše uvedené nic nemění na tom, že souběh funkcí člena statutárního orgánu a vedoucí funkce v pracovněprávním vztahu by měl být do budoucna odstraněn.

2/ ZVÝŠENÍ PLATŮ ZDRAVOTNICKÝM PRACOVNÍKŮM

Nařízením vlády 44/2011 Sb. se mění NV 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Zásadní změnou je vložení nového odst. 4 do § 5, který zní:

„Zaměstnanci, který je lékařem nebo zubním lékařem^{18d)} poskytujícím zdravotní péči ve zdravotnickém zařízení ústavní péče nebo v zařízení záchranné služby, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 4 k tomuto nařízení.“

Novou přílohu č. 4 se zvýšenými platovými tarify najdete v příloze tohoto čísla. Upozorňujeme, že tyto platové tarify se použijí pouze ve zdravotnických zařízeních, která jsou zřizována a provozována státem nebo krajem.

3/ NOVÝ TISKOPIS ČSSZ „PŘÍLOHA K ŽÁDOSTI O:“ A NOVÝ POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Pro rok 2011 změnila ČSSZ tiskopis „Příloha k žádosti o:“ a „Vysvětlivky k jeho vyplnění“. Tento tiskopis přikládá zaměstnavatel k žádosti zaměstnance o dávku nemocenského pojištění. Nově se bude na tomto tiskopise vyplňovat kód OSSZ, který je uveden v příloze č. 1 Vysvětlivek k vyplnění tiskopisu a také číselník druhu činností, který je uveden v příloze č. 2 Vysvětlivek. Obě přílohy spolu s novým tiskopisem „Přílohy k žádosti“ a vysvětlivkami je přílohou tohoto čísla informačního servisu, ale pouze v elektronické podobě na našich stránkách www.demonia.cz. Další důležitou změnou je vložení údajů o provádění srážek ze mzdy (písm. i) na straně 2 „Přílohy k žádosti“. Ve vysvětlivkách se k vyplnění tohoto písmena uvádí, „v případě, že zaměstnanci je v rámci exekučního nebo insolventního řízení prováděna srážka ze mzdy, platu nebo odměny, je třeba přiložit současně kopie rozhodnutí, na základě kterých jsou srážky prováděny“.

K problematice srážek ze mzdy je na stránkách ČSSZ uveden článek JUDr. Marty Jarošové z odboru nemocenského pojištění, kde je popsán postup při provádění srážek, který zde v plném znění otiskujeme:

Srážky z dávek nemocenského pojištění v souvislosti s výkonem rozhodnutí

Jestliže pojištěnec nesplní povinnost zaplacení peněžitých plnění (například neuhradí daně, nesplatí půjčky či nezaplatí pokutu) dobrovolně, může být tato povinnost vymožena výkonem rozhodnutí (exekucí). Výkon rozhodnutí k peněžitému plnění může být nařízena soudem (exekuce nařízená soudem) nebo přímo správním orgánem, který pravomocně rozhodl o povinnosti uhradit peněžité plnění (správní exekuce). Pokud soud nebo správní orgán

rozhodne, že se výkon rozhodnutí provede srážkami ze mzdy, vztahuje se toto rozhodnutí kromě mzdy nebo platu od zaměstnavatele také na některé jiné příjmy pojištěnce, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní. Srážky se provádějí na základě exekuce mimo jiné také z dávek nemocenského pojištění, které vyplácejí příslušné okresní správy sociálního zabezpečení,¹ tj. **z nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, ošetrovného a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.**

Kdy zahájí OSSZ srážky

Okresní správa sociálního zabezpečení, která vyplácí dávky nemocenského pojištění, je povinna zahájit provádění srážek z těchto dávek dnem, kdy jí byl doručen právní titul k provedení srážek z těchto dávek (právní titul), který vydávají soudy, exekutoři nebo správní orgány. V takovém případě zasílá provedené srážky z dávky tak, jak je stanoveno v právním titulu.

Srážky z dávek nemocenského pojištění začne provádět OSSZ také na základě kopie právního titulu k provedení srážek ze mzdy, který je vydán na konkrétního zaměstnavatele, pokud jí tuto kopii předá zaměstnavatel společně se žádostí o dávku nemocenského pojištění a s přílohou k této žádosti. Ze zákona² má zaměstnavatel povinnost příslušné OSSZ neprodleně oznamovat všechny skutečnosti, které mohou mít vliv na výplatu těchto dávek. Takovou skutečností je také sdělení, že ze mzdy (odměny) zaměstnanec jsou prováděny srážky na základě právního titulu k výkonu rozhodnutí. Z tohoto důvodu je v tiskopise „Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění“, kterou vyplňuje zaměstnavatel, uvedena kolonka „Zaměstnanci – je – není v rámci exekučního nebo insolvenčního řízení prováděna srážka ze mzdy, platu nebo odměny“. Ve vysvětlivkách k tomuto tiskopisu je uvedeno, že v případě, kdy je zaměstnanci v rámci exekučního nebo insolvenčního řízení prováděna srážka ze mzdy, platu nebo odměny, je třeba přiložit současně kopie rozhodnutí, na základě kterých jsou srážky prováděny. Na základě kopie rozhodnutí, kterou OSSZ obdrží od zaměstnavatele, jsou srážky z dávky nemocenského pojištění provedeny, ale tyto srážky OSSZ deponuje až do doby, než bude právní titul od orgánu, který exekuci nařídil, znějící na příslušnou OSSZ, této správě doručen. Po doručení takového právního titulu deponované srážky vyplatí, tak jak je stanoveno v exekučním titulu.

Při provádění srážek z dávek nemocenského pojištění, stanovení výše srážek a jejich výplatě postupují OSSZ jednak dle zákonů³, jednak dle dalších právních předpisů upravujících oblast provádění srážek ze mzdy a ostatních příjmů na základě soudního nebo správního rozhodnutí.

Kolik lze srazit

Srážky z dávek nemocenského pojištění může OSSZ provádět **pouze do výše pohledávky**, pro kterou byly tyto srážky nařízeny, včetně jejich příslušenství. Srážky ze mzdy, odměny a ostatních příjmů, ze kterých se provádí srážky na základě výkonu rozhodnutí, se dělají vždy za celý kalendářní měsíc. Z dávek nemocenského pojištění, na který vznikl nárok za celý kalendářní měsíc, a OSSZ je jediným plátcem příjmu, ze kterého se srážky provádějí, **nemůže být sražena základní částka**, jejíž výše je závislá na počtu vyživovaných osob. V roce 2011 činí základní částka **5 326 Kč** na osobu povinného a **1 331,50 Kč** na každou vyživovanou osobu. Dávka nemocenského pojištění přesahující základní nezabavitelnou částku se dělí na třetiny. Na pohledávky, které nejsou přednostní, lze srazit pouze jednu třetinu. Pokud jsou vymáhány také přednostní pohledávky, uspokojí se nejprve ze druhé třetiny a v případě, že druhá třetina nedostačuje, uspokojí se spolu s ostatními pohledávkami z první třetiny. Třetí třetina se vyplatí vždy společně s nezabavitelnou základní částkou pojištěnci. V případě, že výše dávky nemocenského

pojištění po odečtení nezabavitelné základní částky přesáhne v roce 2011 částku **7 989 Kč**, srazí se zbývající část bez omezení.

Příklad

Ženatý zaměstnanec má nárok na nemocenské za kalendářní měsíc ve výši 16000 Kč. OSSZ obdržela usnesení o výkonu rozhodnutí na nepřednostní pohledávku ve výši 20000 Kč.

Nezabavitelná částka = 6 658 Kč zaokrouhleno na celé koruny (5 326 + 1 331,5) – manželka se vždy považuje za vyživovanou osobu, a to i v případě, že je zaměstnána.

Částka, nad kterou se srazí bez omezení = 7 989 Kč

Bez omezení se srazí částka 1 353 Kč (16 000 Kč – 6 658 Kč – 7 989 Kč)

Na pohledávku, která není přednostní, bude sražena částka 2 663 Kč (tj. jedna třetina z částky 7 989) + 1 353 Kč, tj. celkem 4 016 Kč.

Pojištěnci vyplatí OSSZ nezabavitelnou základní částku 6 658 Kč + 5 326 Kč (dvě třetiny z částky 7 989 Kč), tj. celkem 11 984 Kč.

V případě, kdy dávka nemocenského pojištění **nenáležela po celý kalendářní měsíc** a zaměstnanec měl nárok v tomto měsíci ještě na další příjem ze zaměstnání, popřípadě měl nárok ještě na jiné příjmy, ze kterých se srážky provádí, dotáže se OSSZ orgánu, který nařízení o výkonu rozhodnutí vydal, jakou část ze základní nezabavitelné částky má vyplatit pojištěnci. Stejný dotaz udělá i zaměstnavatel nebo plátce jiného příjmu v tomto kalendářním měsíci.

Obdobným způsobem jako u srážek na výkon rozhodnutí se provádí srážky z dávek nemocenského pojištění také v případech, kdy probíhá insolvenční řízení.⁴

¹ Podle ustanovení § 299 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

² Podle ustanovení § 97 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

³ Zejména dle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád.

⁴ Podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Konec citace.

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

- u zaměstnance, kterému jsou prováděny srážky ze mzdy, zaškrtneme na straně 2 Přílohy k žádosti v písmenu i), že zaměstnanci je prováděna srážka ze mzdy
- k žádosti o dávku a k Příloze k žádosti přiložíme kopie rozhodnutí, na základě kterých jsou srážky prováděny (dle našeho názoru stačí přiložit rozhodnutí, která budou moci být uspokojena, tzn., že pokud má zaměstnanec např. 5 nepřednostních rozhodnutí a na prvním v pořadí je ještě nesplacena částka 80

tis. Kč, stačí přiložit pouze toto rozhodnutí, protože na ostatní rozhodnutí by se stejně nedostalo...)

- skutečnost, že jsou dlužníkovi vyplácené dávky nemocenského pojištění, oznámíme rovněž tomu, kdo srážky nařídil
- v případě, že dávka nemocenského pojištění nebyla vyplácena po celý kalendářní měsíc, požádáme toho, kdo výkon rozhodnutí nařídil, aby nám sdělil, jakou výši nezabavitelných částek můžeme v tomto měsíci uplatnit (pokud zaměstnanci náleží po celý kalendářní měsíc dávky nemocenského pojištění, tak tento krok odpadá)
- při dlouhodobé pracovní neschopnosti a uspokojení některé z pohledávek, oznámíme OSSZ další pohledávky, které jsou v pořadí...

ZÁVĚR: ČSSZ se konečně, po dvou letech, dostává se srážkami z dávek nemocenského pojištění do stavu, který jsme navrhovali již od účinnosti nového zákona o nemocenském pojištění, tj., aby zaměstnavatel nahlásil OSSZ provádění srážek ze mzdy...

4/ ZAVEDENÍ LETNÍHO ČASU

Dne 27. března 2011 začíná, podle **NV 420/2006 Sb. o zavedení letního času v letech 2007 až 2011**, letní čas.

V § 3 tohoto NV se řeší „vliv zavedení letního času na stanovenou týdenní pracovní dobu“.

V odst. 1 se uvádí, že „stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž počátek letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu kratší“.

V odst. 2 se říká, že „stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž konec letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku ukončení letního času prodlouží, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu delší“.

Z odst. 1 a 2 se dá vyčíst to, že zaměstnanec, který odpracuje při přechodu na letní čas místo 40 hodin pouze 39 hodin, splnil stanovenou týdenní pracovní dobu. Naopak u zaměstnance, který při ukončení letního času odpracoval místo 40 hodin 41 hodin, je týdenní pracovní doba splněna odpracováním těchto 41 hodin a tato hodina navíc není přesčasovou prací.

Co se týká **odměňování**, tak by měl být postup zaměstnavatele následující:

- u zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou, obdrží zaměstnanec plnou měsíční mzdu jak při odpracování jedné hodiny navíc, tak při odpracování o jednu hodinu méně.
- u zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou, by měl každý zaměstnanec obdržet mzdu za skutečně odpracované hodiny.
- stejně by se postupovalo u složek mzdy poskytovaných za hodinu, tj. u příplatku za práci v noci, za práci v sobotu a neděli apod.

Tzn., že zaměstnanec, odměňovaný hodinovou mzdou, který při začátku letního času odpracoval místo plánovaných 12 hodin 11 hodin, obdrží mzdu za 11 hodin. Vzhledem k tomu, že v noční době (22,00 až 6,00 hod.) odpracoval díky posunu času 7 hodin, obdržel by příplatek za práci v noci za 7 hodin. Pokud mu náleží ještě další příplatky (např. za práci v sobotu a neděli nebo za práci přesčas), postupovalo by se při jejich výpočtu obdobně, tj. náležely by za skutečně odpracované hodiny.

Obdobný postup výpočtu mzdy by se u něho uplatnil i v případě přechodu z letního času zpět na „středoevropský čas“, kde by se zaměstnanci s hodinovou mzdou platilo opět vše, ale za 9 hodin.

5/ UPOZORNĚNÍ ČNB PRO SUBJEKTY POSKYTUJÍCÍ SLUŽBY „PODNIKOVÝCH SPOŘITELN“

Některé společnosti nabízejí svým zaměstnancům specifické finanční služby, pro jejichž poskytování ve většině případů používají pojem „podniková spořitelna“, resp. „vnitropodniková banka“. Oblast této činnosti nebyla dlouhou dobu právně upravena. Vše změnil nový zákon o platebním styku, podle něhož musí všechny „podnikové spořitelny“, které poskytují tzv. platební služby ve smyslu nového zákona o platebním styku, získat nejpozději do 30. dubna 2011 oprávnění ČNB. Subjekt, který bude poskytovat platební služby po 1. květnu 2011 bez oprávnění ČNB, se dopustí správního deliktu a bude mu hrozit pokuta.

Činnost „podnikových spořitel“ se v ČR rozvinula zejména v posledních 20 letech a před nabytím účinnosti nové legislativy platebního styku (1. listopadu 2009) nebyla regulována. Tento stav vyplýval ze zákona o bankách ve spojení s daňovými předpisy upravujícími vklady u zaměstnavatelů. Přijímání vkladů od zaměstnanců se tak nepovažovalo a ani nadále nepovažuje za přijímání vkladů od veřejnosti, které je vyhrazeno bankám a družstevním záložnám.

Služby „podnikových spořitel“

Společnosti svým zaměstnancům v rámci „podnikových spořitel“ nabízejí různě široké spektrum služeb. V první řadě se jedná o založení účtu (nebo i několika účtů, a to různých druhů). Na účty zaměstnanců jsou převáděny jejich mzdy nebo část těchto mezd. V některých případech umožňuje firma provádět z těchto účtů platby jiným osobám či na ně přijímat platby od jiných osob. Další službou bývá vydávání platebních prostředků k vedenému účtu, většinou platebních karet.

Služby „podnikové spořitelny“ jsou také často nabízeny jako doplněk zaměstnaneckého sociálního programu. Takto nabízená služba může být prezentována jako určitý projev vzájemné důvěry a dlouhodobé loajality zaměstnance a společnosti. V podstatě jde o půjčku poskytnutou zaměstnancem zaměstnavateli. Zaměstnavatel platí zaměstnanci ze zapůjčených peněz úrok a někdy mu poskytuje i určité další finanční služby.

Na rozdíl od vkladů u bank a družstevních záložn se na peněžní prostředky zaměstnanců přijímané zaměstnavateli ve smyslu poskytování služeb „podnikové spořitelny“ v žádném případě **nevztahovala a nevztahují ustanovení zákona o bankách o pojištění vkladů.**

Regulace platebních služeb podle zákona o platebním styku, přechodná ustanovení

Zákonné posouzení některých služeb nabízených „podnikovými spořitelnami“ se změnilo nabytím účinnosti **zákona č. 284/2009 Sb., o platebním styku**. Uvedený zákon zavedl novou regulaci v oblasti poskytování platebních služeb, které zákon definuje v § 3 odst. 1, a to i pro nebankovní subjekty. Vede-li tedy subjekt svým zaměstnancům účty, ze kterých je např. možné provádět převody peněžních

prostředků na jiné účty, ke kterým lze vydávat platební prostředek apod., a nejedná-li se o služby výslovně vyloučené na základě ustanovení § 3 odst. 3 zákona o platebním styku, **poskytuje tento subjekt jednoznačně platební služby** ve smyslu § 3 odst. 1 zákona o platebním styku, které jsou oprávněny poskytovat pouze subjekty uvedené v § 5 zákona o platebním styku.

V této souvislosti je nezbytné zmínit možnost aplikace přechodného ustanovení podle § 143 odst. 1 téhož zákona. **Ten, kdo není osobou uvedenou v § 5 zákona o platebním styku, avšak byl oprávněn uveřejněné služby poskytovat ke dni 24. prosince 2007, může poskytovat platební služby až do 30. dubna 2011**, aniž by musel Českou národní banku žádat o povolení k činnosti platební instituce, resp. žádat o zápis do registru poskytovatele platebních služeb malého rozsahu. Toto ustanovení stanoví, že každý, kdo před stanoveným datem poskytoval služby nyní nově regulované jako platební (buď na základě tehdy potřebného povolení, nebo volně v případě, kdy nebylo k poskytování dané služby povolení potřeba), může tyto služby poskytovat nadále již pouze **do 30. dubna 2011**.

Souvislost služeb „podnikových spořitelen“ se zákonem o platebním styku

Poskytují-li tedy osoby provozující „podnikové spořitelny“ po 1. listopadu 2009 platební služby ve smyslu zákona o platebním styku a nesplňují-li zároveň podmínky výše uvedeného přechodného ustanovení (§ 143 odst. 1 zákona o platebním styku), dopouštějí se správního deliktu podle § 132 odst. 1 písm. a), resp. přestupku podle § 134 odst. 1 písm. a) zákona o platebním styku.

Pokud splňují podmínky tohoto přechodného ustanovení a chtějí poskytovat platební služby i po 30. dubnu 2011, musí v dostatečném předstihu požádat Českou národní banku o příslušné oprávnění k poskytování těchto služeb (buď o povolení k činnosti podle § 7 a násl. zákona o platebním styku nebo o zápis do registru ČNB podle § 36 a násl. zákona o platebním styku) tak, aby nejpozději k tomuto datu získaly povolení k činnosti platební instituce nebo byly zapsány do registru ČNB jako poskytovatel platebních služeb malého rozsahu.

Vzhledem k tomu, že výše popsané finanční služby a činnosti „podnikových spořitelen“ nebyly regulovány, nemá ČNB informace o počtu subjektů poskytujících tyto služby či o rozsahu těchto služeb. Proto **ČNB volí tuto formu veřejného oznámení a zároveň upozorňuje na blížící se datum 30. dubna 2011, ke kterému končí platnost výše uvedeného přechodného ustanovení zákona o platebním styku.**

Další informace k podnikovým spořitelnám najdete na těchto adresách:

<http://www.finance.cz/zpravy/finance/281257-zamestnavatel-muze-provozovat-vnitropodnikovou-sporitelnu/>

http://www.cnb.cz/cs/dohled_financni_trh/vykon_dohledu/povolovaci_schvalovaci_rizeni/_platebni_institute/index.html

6/ ROZHODNUTÍ ÚSTAVNÍHO SOUDU O ZRUŠENÍ ZÁKONA 347/2010 Sb.

Ústavní soud zrušil zákon 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. Důvodem ke zrušení tohoto zákona byla stížnost skupiny opozičních poslanců, kterým se nelíbilo jeho projednání ve „stavu

legislativní nouze“. Ústavní soud jim dal za pravdu a zákon zrušil k datu 31. 12. 2011. Tímto zákonem se měnil od 1. 1. 2011 např. zákon o nemocenském pojištění, zákoník práce, zákon o pojistném na SZ, zákon o zaměstnanosti apod. Zrušení tohoto zákona k datu 31. 12. 2011 znamená, že zákonodárci budou muset předložit tyto zákony znovu Poslanecké sněmovně k projednání. Pokud zákony nebudou řádně projednány a schváleny do data stanoveného Ústavním soudem, „obživne“ dnem 1. 1. 2012 právní úprava těchto zákonů, která platila do 31. 12. 2010 (např. náhrada mzdy by byla pouze za 14 kal. dnů apod.).

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

16/2011 Od začátku roku zaměstnáváme zaměstnance, s kterým je sjednána doba určitá do 31. 3. a má zároveň tříměsíční zkušební dobu. Po skončení této doby určité s ním chceme opět sjednat pracovní poměr na 3 měsíce s 3 měsíční zkušební dobou. Můžeme se zaměstnancem opakovaně sjednávat zkušební dobu?

Zkušební doba slouží k tomu, aby si zaměstnavatel a zaměstnanec vyzkoušeli, zda jim bude sjednaný pracovní poměr vyhovovat. Doba tří měsíců je dostatečně dlouhá na to, aby zaměstnavatel zjistil, zda se zaměstnanec na vykonávanou práci hodí či nikoliv. Podle našeho názoru by bylo opětovné sjednání zkušební doby v rozporu s dobrými mravy (§ 14 odst. 1 ZP). Pokud si přesto chcete zaměstnance ještě „prověřit“, prodlužujte mu dobu určitou dodatky k pracovní smlouvě po jednotlivých měsících.

17/2011 Zaměstnanec nám onemocněl v pondělí 4. dubna a jeho pracovní neschopnost trvala do konce kalendářního měsíce. Počítač nám u něho dopočetl zdravotní pojištění za dny 1. až 3. dubna. Za toto období měl zaměstnanec vyměřovací základ pro zdravotní pojištění 640 Kč. Je tento dopočet opodstatněný?

Tento zaměstnanec měl mít vyměřovací základ za 3 dny, které nebyly kryty překážkou v práci, ve výši 800 Kč (8000:30x3). Vzhledem k tomu, že zaměstnanec měl vyměřovací základ pouze 640 Kč, dopočetl mu počítač pojistné na VZP z částky 160 Kč.

18/2011 Nastupují k nám zaměstnanci, kteří nemají na zápočtovém listu od předchozího zaměstnavatele uvedeny žádné srážky ze mzdy. Po určité době nám na ně přijde několik exekučních příkazů, z kterých je patrné, že již musely být v předchozí době sráženy. Jak se můžeme bránit, protože pokud bychom o exekucích věděli, tak takového zaměstnance do pracovního poměru nepřijmeme?

V těchto případech dochází k porušení § 313 odst. 1. ZP ze strany předchozího zaměstnavatele, který by měl vystavit potvrzení o zaměstnání a uvést v něm, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky. Pokud předchozí zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, vystavuje se sankcím od

inspekce práce a také sankcím od toho, kdo výkon rozhodnutí nařídil. Podle § 296 odst. 1 občanského soudního řádu se může povinný domáhat, aby mu plátce mzdy vyplatil částku, na kterou by měl právo, kdyby plátce splnil svou povinnost. Mezi povinnosti plátce mzdy patří i uvedení skutečností o prováděných srážkách ze mzdy u svého bývalého zaměstnance. Pokud tento zaměstnavatel povinnost nesplnil a nový zaměstnavatel z toho důvodu srážky neprováděl, může exekutorský úřad požadovat nesražené částky po tomto zaměstnavateli.

Pro Vás jako nového zaměstnavatele mnoho možností není, pokud by jste se o srážkách ze mzdy dozvěděli ještě ve zkušební době, je možné pracovní poměr tohoto zaměstnance zrušit ve zkušební době (§ 66 ZP).

19/2011 **Náš zaměstnanec podepsal dohodu o skončení pracovního poměru k 31. 3. 2011. Dne 31. ledna onemocněl a pracovní neschopnost bude trvat i v měsíci dubnu. Můžeme s tímto zaměstnancem ukončit pracovní poměr k sjednanému datu? V případě, že ano, jaký bude jeho nárok na dovolenou za rok 2011, když ještě nepromarodil 100 dnů?**

Tomuto zaměstnanci skončí pracovní poměr dne 31. 3., protože se na něho nevztahuje ustanovení § 53 odst. 2 (nejedná se o výpověď). Nárok na dovolenou zaměstnanci nevznikl, protože v roce 2011 odpracoval pouze 20 dnů. Krácení dovolené za nemoc přichází v úvahu pouze u zaměstnance, kterému vznikl nárok na dovolenou (odpracoval 60 dnů) nebo její poměrnou část.

20/2011 **Budeme potvrzovat příjmy pro čtvrtletní dávky státní sociální podpory a nevíme, zda se do potvrzovaných příjmů rodiny zahrnuje daňový bonus, doplatek na daňovém bonusu z ročního zúčtování záloh a vrácený přeplatek na dani?**

V § 5 odst. 1 písm. b) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře jsou uvedeny příjmy od daně osvobozené, které se zahrnují do příjmů žadatelů o dávky. Jelikož mezi těmito příjmy daňový bonus není vyjmenován, tak se do příjmů žadatele nezahrne. Stejně se nezahrne ani doplatek na daňovém bonusu z ročního zúčtování. Naopak do příjmů podle § 5 odst. 2 téhož zákona patří vrácený přeplatek na dani z ročního zúčtování.

21/2011 **Zaměstnanec nám předložil potvrzení z nemocnice o tom, že v roce 2010 daroval 11x krev. Je možné mu toto uznat jako dar, když víme, že mezi jednotlivými odběry krve musí být doba cca 4 měsíce na regeneraci organismu?**

V tomto případě se jedná zřejmě o zaměstnance, který daroval některou složku krve (krevní plasmu, krevní destičky nebo kostní dřeň). Při těchto odběrech není nutná delší doba na regeneraci a podle Pokynu MF D-300 se za jeden odběr krve považuje i odběr jejích složek. Tomuto zaměstnanci je možné odečíst dar v celkové hodnotě 22000 Kč (11x2000).

22/2011 **V listopadu 2010 u nás skončil zaměstnání poživatel starobního důchodu, který jej pobíral již od roku 2008. Oznámil nám, že již nikde pracovat nebude. Musíme na tohoto zaměstnance vystavit evidenční list DP, když víme,**

že podmínku odpojištění doby 360 kalendářních dnů na zvýšení důchodu nesplní?

Ano, i na tohoto zaměstnance je třeba vystavit ELDP, protože jeho rozhodnutí, že si bude „užívat důchodu“ nemusí být konečné a pokud by někdy v budoucnu začal opět pracovat, tak se doby důchodového pojištění dosažené u různých zaměstnavatelů sčítají.

23/2011 Zaměstnankyně má 13-ti letou dceru, na kterou uplatňuje daňové zvýhodnění. V současné době je těhotná a čeká s přítelem dítě. Bude si moci v době, kdy nebude mít zaměstnankyně příjem, uplatnit přítel i tu 13-ti letou dceru, když není jejím otcem?

Podle § 35c odst. 6 zákona o daních z příjmů se za vyživované dítě považuje dítě vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuk (vnučka), pokud jeho (její) rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit... Z této definice vyplývá, že by si mohl přítel uplatnit starší dceru pouze v případě osvojení nebo v případě sňatku, protože potom by se jednalo o dítě druhého z manželů.

24/2011 Zaměstnanci, který má několik nepřednostních pohledávek, jsme prováděli srážky ze mzdy na první v pořadí došlou. Za měsíc leden jsme na ni odeslali celou jednu třetinu ve výši 978 Kč. Exekutor nám za tento měsíc vrátil 511 Kč s tím, že tato pohledávka je již uspokojena. Co máme udělat s vrácenou částkou, můžeme ji dát zaměstnanci?

Podle našeho názoru jste při provádění srážek nesledovali, že první exekuce bude již splacena. Pokud by jste měli správně spočítaný zůstatek této pohledávky, tak jste poslali na první pohledávku zbytek, tj. 467 Kč a na v pořadí druhou pohledávku částku 511 Kč. Z tohoto vyplývá, že vrácených 511 Kč nemůžete v žádném případě vyplátit zaměstnanci, ale musíte je poslat na v pořadí druhou pohledávku.

25/2011 Máme provádět srážky ze mzdy na běžné a dlužné výživné. Částka, kterou můžeme zaměstnanci srazit je nižší než běžné výživné. Máme tuto částku rozpočítat na běžné a dlužné výživné poměrnou částí?

Podle § 280 odst. 2 občanského soudního řádu se uspokojí nejprve běžné výživné. Vzhledem k tomu, že srážená částka neuspokojí ani běžné výživné, bude narůstat dlužné výživné. Tomuto zaměstnanci budou pravděpodobně prováděny srážky ze mzdy hodně dlouho...

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO a jsou to zákony přežití pro nižší vedoucí pracovníky:

- 1. NESNAŽTE SE MÍT PRAVDU PŘÍLIŠ ČASTO.**
- 2. NARÁŽKY JE LEPŠÍ CHÁPAT NEŽ DĚLAT.**
