

O B S A H:

1/ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU PO SKONČENÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

2/ ZAHRNOVÁNÍ DAŇOVÉHO BONUSU DO PŘÍJMŮ PRO ZJIŠTĚNÍ NÁROKU NA DÁVKU STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

3/ APLIKACE NOVELIZOVANÉHO § 6 NV 564/2006 Sb. U ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ

4/ ZMĚNY V ZÁKONECH PŘIJATÉ V SOUVISLOSTI SE ZÁKONEM 73/2011 Sb. O ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

5/ KDY MŮŽE BÝT ZAMĚSTNANCI POSKYTNUTA STRAVENKA A STRAVNÉ SOUČASNĚ?

6/ ZJIŠTOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO MĚSÍČNÍHO ČISTÉHO VÝDĚLKU PŘI ZMĚNĚ SLEV NA DANI

7/ ZAHRNOVÁNÍ DAŇOVÉHO BONUSU DO ČISTÉ MZDY PRO ÚČELY SRÁŽEK ZE MZDY

8/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K SOUBĚHU FUNKCÍ ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU A PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánka na semináře

Praha 25. dubna 2011

Vážení přátelé,

V dnešním čísle se budeme věnovat problematice čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené, protože v případě jejího skončení začátkem roku, vznikají problémy s jejím poskytováním. Kromě toho zde najdete aktuální výklady a komentáře ke změnám v zákonech provedených v poslední době. Přílohou tohoto čísla je i pozvánka na aktuální semináře, kde budeme probírat hlavně tzv. „malou důchodovou reformu“, která by již v době jejich konání měla být schválena Poslaneckou sněmovnou.

1/ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU PO SKONČENÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Každoročně začátkem roku se množí dotazy, jakou délku dovolené na zotavenou bude mít žena, které skončí mateřská dovolená v měsících lednu až březnu a která si o její čerpání požádá zaměstnavatele. Z tohoto důvodu jsme se rozhodli, znovu zrekapitulovat varianty, které mohou nastat.

Předně je třeba si uvědomit, že mateřská dovolená se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce, tzn., že se tato doba zahrnuje do odpracovaných dnů (§ 216 odst. 3 ZP). Pokud ženě skončila mateřská dovolená např. 21. února 2011, „odpracovala“ díky čerpání mateřské dovolené 35 dnů.

JAK SPRÁVNĚ V TĚCHTO PŘÍPADECH SPOČÍTAT NÁROK NA DOVOLENOU, KDYŽ ŽENA NESPLNÍ ČERPÁNÍM MATEŘSKÉ DOVOLENÉ PODMÍNKU „ODPRACOVÁNÍ“ 60 DNŮ, ABY JÍ VZNIKL NÁROK NA DOVOLENOU ZA KALENDÁŘNÍ ROK?

K této problematice existují tři výklady právníků na pracovní právo:

- A) posuzovat stav ke dni skončení mateřské dovolené
- B) ke dnům získaným čerpáním mateřské dovolené přičíst nevyčerpanou dovolenou z předchozího roku
- C) ke dnům získaným čerpáním mateřské dovolené přičíst nevyčerpanou dovolenou z předchozího roku a celou dovolenou z běžného roku

Ad A) Podle tohoto výkladu poskytne zaměstnavatel **právo na dovolenou pouze v rozsahu, který má žena reálně v době, kdy dovolenou nastupuje**. Tzn., že pokud má žena „odpracováno z titulu čerpání MD“ např. 51 dnů, má v době, kdy může požádat o čerpání dovolené podle § 217 odst. 5 ZP, nárok pouze na 2/12 z celkového nároku. Tím ale nesplní podmínku odpracování 60 dnů v kalendářním roce a nemůže si celou dovolenou za rok 2011 vyčerpat.

Ad B) Podle tohoto výkladu se ke dnům získaným čerpáním mateřské dovolené **přičte nevyčerpaná dovolená z předchozího roku**, která se pro účely dovolené považuje rovněž jako výkon práce (§ 348 odst. 1 písm. b) ZP). Pokud se čerpáním této dovolené získá 60 dnů, může si požádat o vyčerpání celé dovolené za rok 2011. *Např. žena má z roku 2010 nevyčerpano 15 dnů dovolené. Mateřská dovolená ji skončila 13. 3. 2011 a po vyčerpání dovolené z roku 2010 by získala 66 odpracovaných dnů. V tomto případě by si žena mohla požádat o čerpání celé dovolené za rok 2011.*

Ad C) Podle tohoto výkladu se **ke dnům získaným čerpáním mateřské dovolené přičte nevyčerpaná dovolená z předchozího roku a celá dovolená z roku 2011.** Pokud součet dnů překročí 60 dnů, může si zaměstnankyně vyčerpat celou dovolenou. Oporou pro tento výklad je § 217 odst. 2 ZP, podle kterého může zaměstnavatel určit čerpání dovolené zaměstnanci, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že tyto podmínky splní do konce kalendářního roku. *Např. žena má z roku 2010 nevyčerpano 5 dnů dovolené. V organizaci je délka dovolené stanovena na 5 týdnů. Mateřská dovolená ji skončila 21. února 2011 čímž získala odpracování 35 dnů pro vznik nároku na dovolenou. Pokud by zaměstnavatel určil této zaměstnankyni čerpání dovolené za rok 2011, získala by 65 odpracovaných dnů (35 mateřskou dovolenou, 5 z titulu čerpání staré dovolené a 25 z titulu čerpání dovolené z roku 2011).*

Závěr:

Zaměstnavatel by měl vnitřním předpisem stanovit nebo kolektivní smlouvou sjednat způsob poskytování dovolené v těchto případech. Pokud si zvolí např. variantu ad B), měl by ji uplatňovat u všech zaměstnankyň, které budou končit mateřskou dovolenou v tomto období.

Jestliže zaměstnankyně dobou mateřské dovolené získá „odpracování“ 60 dnů a požádá o čerpání dovolené, bude ji vždy náležet celá. V roce 2011 to bude u všech, kterým skončila peněžitá pomoc dne 27. března a později.

Stejný postup by se aplikoval u muže, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (§ 196 ZP).

2/ ZAHRNOVÁNÍ DAŇOVÉHO BONUSU DO PŘÍJMŮ PRO ZJIŠTĚNÍ NÁROKU NA DÁVKU STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

V souvislosti s prováděním ročního zúčtování záloh za rok 2010 se opět objevila problematika zahrnování daňového bonusu do příjmů pro posuzování vzniku nároku na dávku státní sociální podpory.

Jelikož se podle § 4 odst. 1 písm. zm) zákona o daních z příjmů jedná o **příjem od daně osvobozený** a v § 5 odst. 1 písm. b) zákona 117/95 Sb. o SSP, není uveden mezi příjmy od daně osvobozenými, které se do příjmů zahrnují, **není možné daňový bonus do potvrzení uvádět.**

V současné době se potvrzují čtvrtletní příjmy za I/IV 2011. **Přeplatky na dani** z ročního zúčtování záloh se do příjmů podle § 5 odst. 2 zákona o SSP **zahrnují. Doplatky na daňovém bonusu**, které zaměstnanci v rámci ročního zúčtování vznikly, **se do potvrzení o příjmech pro dávky SSP nezahrnují.**

V praxi ale může nastat situace, kdy dojde k souběhu „přeplatku na dani“ a „doplatku na daňovém bonusu“. Jak v takovémto případě postupovat?

V tomto případě je vždy třeba do příjmů zahrnout pouze přeplatek na dani, který vznikl vyšším odvodem záloh v roce 2010 a vyloučit doplatek na bonusu. *Např. zaměstnanci vznikl přeplatek na dani ve výši 612 Kč a náleží mu doplatek na daňovém bonusu ve výši 3620 Kč. V tomto případě se do příjmů pro posouzení nároku na dávku SSP zahrne pouze částka 612 Kč.*

Obdobně bude třeba postupovat při potvrzování ročních příjmů, pro zjištění nároku na přídavek na dítě.

3/ APLIKACE NOVELIZOVANÉHO § 6 NV 564/2006 Sb. U ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ

Od 1. 1. 2011 začal platit novelizovaný § 6 v NV 564/2006 Sb., který zní:

„Zaměstnavatel může zaměstnanci určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. To neplatí pro zaměstnance, který je pedagogickým pracovníkem, s výjimkou pedagogického pracovníka, který vykonává uměleckopedagogické práce nebo činnost trenéra a pedagogického pracovníka, který je zaměstnancem uvedeným v § 303 odst. 1 zákoníku práce.“

Tento zvláštní způsob určení platového tarifu můžou uplatnit všichni zaměstnavatelé ve veřejných službách a správě, s výjimkou pedagogických pracovníků, pro které se používají platové tarify podle příloh č. 5. a 6. k NV 564/2006 Sb. (nařízením vlády 44/2011 Sb. došlo od 1. 3. 2011 k přečíslování těchto příloh – do tohoto data to byly přílohy č. 4 a 5.). Tento způsob určení platového tarifu je možné uplatnit i u lékařů, pro které byla od 1. 3. 2011 vydána nová stupnice platových tarifů (příloha č. 4 k NV 564/2006 Sb.).

JAKOU FORMOU MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL TENTO POSTUP UPLATNIT?

Zaměstnavatel může stanovit např. to, že nejvyšším platovým stupněm je platový stupeň 8. Z toho vyplývá, že všem zaměstnancům, kteří mají délku praxe vyšší než 19 let, bude náležet nižší plat.

Další možností je, že v některých organizacích si udělali pouze 5 platových stupňů, jako u pedagogických pracovníků (do 6 let, do 12 let, do 19 let, do 27 let a nad 27 let započitatelné praxe) a v rámci těchto platových stupňů stanovili nižší platy.

V jiných organizacích ponechali 12 platových stupňů, ale snížili všem zaměstnancům plat o 10%. Snížení ale nemohli provést u zaměstnanců, kteří nastoupili po škole, kde jim museli zachovat alespoň plat pro první platový stupeň.

Ať již si zaměstnavatel zvolil jakýkoliv způsob aplikace nového § 6, měl by s ním zaměstnance včas seznámit a rovněž jim vydat upravený platový výměr se zdůvodněním změn.

4/ ZMĚNY V ZÁKONECH PŘIJATÉ V SOUVISLOSTI SE ZÁKONEM 73/2011 Sb. O ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

S účinností od 1. dubna 2011 se zákonem 73/2011 Sb. zavedl do našeho právního prostředí Úřad práce České republiky. Tento úřad bude řídit krajské pobočky a kontaktní místa. Tzn., že od tohoto data budou zrušeny okresní úřady práce, které se stanou kontaktními pracovišti krajské pobočky.

Zákonem 73/2011 Sb. se mění většina zákonů týkajících se naší práce (zákon o nemocenském pojištění, zákon o důchodovém pojištění, zákon o zaměstnanosti, zákon o daních z příjmů, zákony o pojistném na SZ a VZP, zákoník práce apod.). Změny provedené v těchto zákonech jsou ale spíše formálního rázu a nemají dopad do naší každodenní práce.

Ve většině zákonů se totiž slova „úřadu práce“ nahrazují slovy „Úřadu práce České republiky“ nebo slovy „krajské pobočky úřadu práce“.

5/ KDY MŮŽE BÝT ZAMĚSTNANCI POSKYTNUTA STRAVENKA A STRAVNÉ SOUČASNĚ?

U některých zaměstnavatelů dochází k situaci, že zaměstnanci jsou vysláni na pracovní cestu v průběhu své směny. V těchto případech může dojít k souběhu nároku na stravné a na stravenku. Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 lze daňově uznatelný příspěvek na stravování poskytnout zaměstnanci, pokud jeho přítomnost v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny. Tento příspěvek nelze poskytnout zaměstnanci, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle ZP. Jestliže vyšleme zaměstnance na pracovní cestu v průběhu směny a to tak, že odpracoval část směny a poté odjel na pracovní cestu, která trvala alespoň 5 hodin a tato doba se vešla do konce směny, nenáleží příspěvek na stravování.

Např. zaměstnancova pracovní doba je od 8,00 do 16,00 hod. Pokud odjede na pracovní cestu v 11,00 hod. a vrátí se v 16,00 hod., vznikl mu nárok na stravné v průběhu směny a nemůže dostat daňově uznatelnou stravenku. Pokud by ale odjel na pracovní cestu až ve 12,00 hod. a vrátil se v 17,30 hod. má nárok na stravenku i stravné, protože nárok na stravné u něho vznikl až po skončení pracovní doby, tj až po 16,00 hod. Stejně by vznikl nárok na stravenku i stravné u zaměstnance, který byl vyslán na pracovní cestu až po odpracování své směny a pracovní cesta trvala alespoň 5 hodin.

6/ ZJIŠTOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO MĚSÍČNÍHO ČISTÉHO VÝDĚLKU PŘI ZMĚNĚ SLEV NA DANI

Při potvrzování průměrného měsíčního čistého výdělku pro Úřad práce se objevily v prvním čtvrtletí letošního roku problémy s jeho výpočtem. Problémy byly způsobeny snížením slevy na dani na poplatníka z 2070 Kč na 1970 Kč. Dotazy se týkaly toho, zda musíme při potvrzování výdělků ze IV. čtvrtletí 2010 uplatnit slevu na dani ve výši 2070 Kč nebo 1970 Kč?

Zjišťování průměrného měsíčního čistého výdělku řeší § 356 odst. 3 ZP, kde se říká, že má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmů fyzických osob, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný výdělek zjišťuje. Podle § 354 odst. 2 ZP se průměrný výdělek zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. V tomto případě je rozhodným obdobím IV. čtvrtletí 2010 a průměrný výdělek se zjišťuje k 1. lednu 2011. K tomuto dni již byla sleva na poplatníka 1970 Kč, takže při výpočtu průměrného měsíčního čistého výdělku musí být použita tato částka.

7/ ZAHRNOVÁNÍ DAŇOVÉHO BONUSU DO ČISTÉ MZDY PRO ÚČELY SRÁŽEK ZE MZDY

V současné době se opět objevily výklady o tom, že je třeba zahrnout daňový bonus do čisté mzdy pro účely srážek ze mzdy. Např. Mgr. Petr Pelech v knize Zdanění mezd a platů v roce 2011, k tomu na straně 135 uvádí, citujeme:

„Sleva na dani se uplatní do výše daňové povinnosti a pokud nárok na daňové zvýhodnění je vyšší než daňová povinnost, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem. Z toho je patrné, že daňový bonus je tzv. záporná daň a je proto součástí čistého příjmu. Z toho vyplývá, že při provádění srážek ze mzdy je nutné provádět srážky i z daňového bonusu.“ Konec citace.

Pokud by platil tento výklad, tak by bylo třeba zahrnovat daňový bonus i do čistého výdělku pro Úřad práce, který by z něho vypočítával podporu v nezaměstnanosti, protože text § 356 odst. 3 ZP je stejný jako text § 277 odst. 1 zákona 99/63 Sb., občanského soudního řádu. Pro porovnání uvádíme text obou těchto paragrafů vedle sebe.

§ 356 odst. 3 ZP

„Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na SZ a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na VZP a zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.“

§ 277 odst. 1 občanského soudního řádu

„Srážky se provádějí z čisté mzdy, která se vypočte tak, že se od mzdy odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob srážená z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění (dále jen "srážené částky"). Srážené částky se vypočtou podle podmínek a sazeb platných pro povinného v měsíci, za který se čistá mzda zjišťuje.“

Ve zjišťování čisté mzdy (pro srážky ze mzdy) a průměrného měsíčního čistého výdělku (pro pobírání podpory v nezaměstnanosti) není žádný rozdíl v tom, jak se odečte záloha na daň z příjmů fyzických osob, tzn., že pokud by byl daňový bonus tzv. „zápornou daní“, musel by se započíst i do průměrného měsíčního čistého výdělku pro Úřad práce pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti.

V DIS č. 8/2009 jsme otiskli stanovisko MPSV k zahrnování daňového bonusu do průměrného čistého výdělku pro Úřad práce, kde se mimo jiné uvádí, že

„Daňový bonus však již není součástí zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti vypočtené podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční výdělek zjišťuje a nelze jej proto považovat za plnění spojené s výkonem práce poplatníka, tj. mzdou, která je základem pro zjištění průměrného výdělku. Z uvedené skutečnosti vyplývá, že daňové bonusy se do výpočtu průměrného měsíčního čistého výdělku nezahrnují. Toto stanovisko bylo konzultováno s Ministerstvem financí.“

ZÁVĚR: na základě výše uvedeného se domníváme, že při zjišťování čisté mzdy pro účely srážek ze mzdy i pro účely zjišťování průměrného měsíčního čistého výdělku pro výpočet podpory v nezaměstnanosti by se daňový bonus do čistého výdělku zahrnovat neměl, protože není součástí zálohy na daň z příjmů.

Vývoj názorů k zahrnování daňového bonusu do mzdy pro účely srážek ze mzdy budeme i nadále sledovat a v případě změny stanovisek kompetentních ministerstev Vás budeme včas informovat.

8/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K SOUBĚHU FUNKCÍ ČLENA STATUTÁRNÍHO ORGÁNU A PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU

V minulých číslech jsme Vás informovali o vývoji názorů na souběh funkce člena statutárního orgánu s výkonem pracovněprávního vztahu na obdobné povinnosti. Většinou se jednalo o souběh jednatele s.r.o. a ředitele této s.r.o. nebo souběh člena představenstva a.s. a ředitele této a.s. Na základě jednání MPSV se svazem zaměstnavatelů, Komorou daňových poradců, Ministerstvem financí a ostatních správních orgánů bylo dosaženo shody na potřebě novelizovat zákony o nemocenském pojištění, důchodovém pojištění a pojištění na SZ. V současné době je v připomínkovém řízení návrh zákona, kterým se mění tyto zákony tak, že by se od 1. 1. 2012 mělo

- opět zavést nemocenské pojištění společníků, jednatelů, komanditistů a členů družstev, kteří mimo pracovněprávní vztah vykonávají pro společnost práci, za kterou jsou jí odměňováni
- u členů statutárních orgánů by mělo být zavedeno nemocenské a důchodové pojištění
- nově zavést nemocenské a důchodové pojištění u likvidátorů a prokuristů, pokud se jejich příjem považuje za příjem ze závislé činnosti.

Kromě těchto změn jsou ve výše uvedených zákonech navrženy další změny, např. odvod pojistného na SZ z dohod o provedení práce nad 5000 Kč, změny ve výpočtech denního vyměřovacího základu apod. O všech těchto změnách budete informováni na květnových seminářích.

9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

26/2011 Poskytujeme zaměstnancům měsíčně finanční částku na ochranné nápoje. Z této částky odvádíme pojistné na SZ, pojistné na VZP a zálohu na daň. Můžeme tuto částku zahrnout

- a) do hrubé mzdy a průměrného výdělku pro pracovněprávní účely**
- b) do vyměřovacího základu pro nemocenské**
- c) do příjmů rozhodného pro poskytování dávek státní sociální podpory?**

Vzhledem k tomu, že ochranné nápoje neposkytujete v nepeněžní formě, podléhají dani z příjmů a tím také odvodům obojího pojistného. Co se týká jejich zahrnování do Vámi uváděných veličin:

*ad a) do hrubé mzdy pro pracovněprávní účely toto plnění **nepatří**, protože podle § 109 odst. 2 ZP je mzdou peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (což v tomto případě není naplněno) a do průměrného výdělku rovněž nepatří, protože průměrný výdělek se zjistí z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě (§ 353 odst. 1 ZP).*

*ad b) do vyměřovacího základu pro poskytování dávek nemocenského pojištění se toto plnění **zahrne**, protože je z něho odváděno pojistné na SZ.*

*ad c) do příjmů rozhodného pro poskytování dávek státní sociální podpory se podle § 5 odst. 1 zákona 117/95 Sb. o SSP tento příjem **zahrne**, protože se jedná o příjem, který je předmětem daně a není od daně osvobozený.*

Závěrem lze doporučit změnu v poskytování ochranných nápojů tak, aby byly poskytovány jako nepeněžní plnění. Tím by se z tohoto příspěvku neodváděla daň z příjmů a ani pojistné na SZ a VZP.

27/2011 Jak je to se započtením doby čerpání mateřské a následně rodičovské dovolené do započitatelné praxe dle § 4 NV 564/2006 Sb.? Jedná se nám zejména o dobu 6 až 8 týdnů před porodem u zaměstnankyně, která má pouze jedno dítě.

Podle § 4 odst. 5 písm. a) NV 564/2006 Sb. se skutečné čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené započte v plném rozsahu, nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let. Vzhledem k tomu, že na mateřskou dovolenou nastupuje žena zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem (§ 195 odst. 2 ZP), započte se do započitatelné praxe celá doba mateřské a rodičovské dovolené včetně 6 resp. 8 týdnů před porodem.

28/2011 Ve společnosti s ručením omezeným máme jednatele, který má na tuto funkci sjednanou smlouvu o výkonu funkce podle obchodního zákoníku. Můžeme tomuto jednateři poskytnout dovolenou podle § 211 a následujících zákoníku práce?

Vzhledem k tomu, že smlouva o výkonu funkce jednatele je uzavřena podle obchodního zákoníku, nelze na ni aplikovat ustanovení zákoníku práce. Nic však nebrání tomu, aby ve smlouvě o výkonu funkce bylo sjednáno poskytnutí „nějakého volna“ nebo „dovolené“ v průběhu roku a podmínky pro poskytování jednatelské odměny v období, kdy toto volno čerpá.

29/2011 Můžeme poskytovat cestovní náhrady členům představenstva akciové společnosti, kteří k ní nejsou v pracovněprávním vztahu, ale zajišťují pro ni některé úkoly?

Vzhledem k tomu, že příjmy členů statutárních orgánů jsou považovány za příjmy ze závislé činnosti (§ 6 odst. 1 písm. c) ZDP), jsou tyto osoby podle odst. 2 § 6 ZDP považovány za zaměstnance společnosti. Při výkonu činností pro společnost jim náleží cestovní náhrady dle zákoníku práce a tyto náhrady nejsou předmětem daně z příjmů podle § 6 odst. 7 ZDP. Pokud by se ale členu statutárního orgánu proplácela cesta do sídla společnosti, nelze tuto cestu považovat za pracovní cestu (Pokyn MF D-300 bod 33 k § 24 ZDP). Obdobně by se posuzovaly i cesty jednatelů jako statutárních orgánů v s.r.o.

30/2011 Dne 30. dubna končí uchazeči o zaměstnání podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti (11 měsíců). Od 27. dubna by chtěl u nás nastoupit na dobu určitou do 31. srpna. Místo bychom pro něho měli, ale zajímalo by nás, jak to bude s poskytováním podpory v nezaměstnanosti po skončení zaměstnání u nás?

Váš budoucí zaměstnanec je velice dobře obeznámen se zákonem o zaměstnanosti, protože podle § 48 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 3 letech před zařazením do evidence neuplynula celá podpůrčí

doba a po uplynutí části podpůrné doby získal zaměstnáním dobu důchodového pojištění v délce alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrnou dobu. U vašeho zaměstnance ještě k 27. dubnu neuplynula celá podpůrná doba a pokud bude pracovat do 31. srpna, získá zaměstnáním dobu důchodového pojištění delší než 3 měsíce, bude mu od měsíce září poskytována opět podpora v nezaměstnanosti po celou podpůrnou dobu, tj. v jeho případě celých 11 měsíců.

31/2011 Jaká bude výše podpory v nezaměstnanosti u zaměstnance, který u nás skončil pracovní poměr dohodou k 30. dubnu a jehož průměrný měsíční čistý výdělek činí 31286 Kč? Pokud skočil bez udání důvodu, má údajně nárok na podporu pouze ve výši 45% průměrného měsíčního čistého výdělku po celou podpůrnou dobu?

Od 1. 1. 2011 se změnil § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti tak, že uchazeč o zaměstnání, který před zařazením do evidence bez vážných důvodů ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, má nárok na podporu v nezaměstnanosti ve výši 45% průměrného výdělku. Pokud by skončil z vážných důvodů (§ 5 písm. c) zákona) nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele, náležela by mu podpora v nezaměstnanosti první dva měsíce ve výši 65% a další 2 měsíce ve výši 50% a teprve po zbytek podpůrné doby ve výši 45%. Tohoto zaměstnance však nemusí tento způsob skončení pracovního poměru vůbec mrzet, protože maximální výše podpory v nezaměstnanosti je limitována 0,58násobkem průměrné mzdy v NH za I. až III. čtvrtletí předchozího roku, což představuje v roce 2011 částku 13528 Kč ($23324 \times 0,58$). 45% z jeho čisté mzdy činí 14079 Kč ($31286 \times 0,45$), takže mu bude náležet podpora ve výši 13528 Kč, což je maximální výše, které by dosáhl i při 65%... Poznámka: v návrhu změn v zákonu o zaměstnanosti se uvažuje se snížením vypočtené podpory o 20%, což by bylo pro uchazeče nevýhodnější, protože by dostal jen 80% z částky 13528 Kč, tj. 10823 Kč ($13528 \times 0,80$).

Závěrečné pozdravy jsou opět od pana MURPHYHO a týkají se naší aktuální politické scény:

CHCETE-LI SI NADĚLAT NEPRÁTELE, POKUSTE SE NĚCO ZMĚNIT.

NEPRÁTEL SE NEBOJ, POTOPÍ TĚ SPOJENCI.
