

O B S A H:

1/ ZMĚNA INVALIDITY TŘETÍHO STUPNĚ NA INVALIDITU DRUHÉHO NEBO PRVNÍHO STUPNĚ A VÝŠE SLEVY NA DANI

2/ PROBLÉMY S DODRŽOVÁNÍM ZARUČENÉ MZDY

3/ NOVINKY V INSOLVENČNÍM ŘÍZENÍ

4/ PROBLÉMY SE SRÁŽKAMI ZE MZDY PŘI VÝPLATĚ NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO DOBU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

6/ OPRAVA V DIS 7/2011

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální změny v zákonech z oblasti odměňování zaměstnanců a pracovněprávní. Kromě toho zde najdete výklady k aktuálním otázkám současnosti. V příštím čísle najdete pozvánky na listopadové semináře, které budou zaměřeny na změny v zákoníku práce, v zákonu o nemocenském pojištění, v zákonu o daních z příjmů a v zákonu o zaměstnanosti.

1/ ZMĚNA INVALIDITY TŘETÍHO STUPNĚ NA INVALIDITU DRUHÉHO NEBO PRVNÍHO STUPNĚ A VÝŠE SLEVY NA DANI

V bodu 2. DIS 2/2011 jsme se věnovali problematice změny invalidity třetího stupně na invaliditu prvního nebo druhého stupně a dopadu přechodného ustanovení pod bodem 13 zákona 306/2008 Sb., kterým se měnil zákon o důchodovém pojištění. V tomto přechodném ustanovení se říká, že *„byl-li plný invalidní důchod přiznán před 1. 1. 2010 a při první kontrolní lékařské prohlídce konané po roce 2009 je zjištěn takový stupeň invalidity, který má za následek snížení výše invalidního důchodu, sníží se výše invalidního důchodu až od třinácté splátky tohoto důchodu splatné po dni konání této prohlídky“*.

Díky tomuto přechodnému ustanovení se objevily problémy, do kdy je možno uplatňovat slevu na poplatníka pro invaliditu třetího stupně, zda do změny invalidity (na stupeň jedna nebo dva) nebo ještě po dobu pobírání původního invalidního důchodu (tj. ještě po dobu 12. měsíců). Vzhledem k tomu, že názory odborníků se lišily, požádali jsme Ministerstvo financí o stanovisko, které jsme s datem 19. 7. 2011 obdrželi. Ze stanoviska MF vyjímáme toto:

„Pro poskytnutí slevy na dani jsou v dotčeném případě rozhodující zejména dvě skutečnosti, a to zda poplatník invalidní důchod skutečně pobírá (je mu vyplácen), a dále jaký invalidní důchod pobírá (zda pro invaliditu 1. nebo 2. stupně anebo pro invaliditu 3. stupně). Nedochází tedy k žádným pochybnostem v to, že přiznání slevy na dani na invaliditu nemá žádnou vazbu na výši přiznaného důchodu a že tato skutečnost je pro daňové účely zcela irelevantní.

Byl-li tedy poplatník, kterému byl plný invalidní důchod přiznán před 1. 1. 2010 (u něhož byl tento invalidní důchod transformován na invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně), na základě první kontrolní lékařské prohlídky konané po roce 2009 (např. v dubnu 2010) uznán invalidním pouze pro invaliditu 1. nebo 2. stupně, pro daňové účely bude rozhodující, od kdy byl tomuto poplatníkovi rozhodnutím ČSSZ nový invalidní důchod (tj. pro invaliditu 1. nebo 2. stupně) přiznán, tedy od kdy tento nový důchod pobíral (a nikoliv jeho výše). Jestliže pobíral tento nový invalidní důchod např. již od 10. srpna 2010, náležela mu sleva na dani na invaliditu 1. nebo 2. stupně od září 2010 a sleva na invaliditu 3. stupně naposledy za kalendářní měsíc srpen 2010.“

Z tohoto stanoviska jednoznačně vyplývá, že v případě změny invalidity třetího stupně na invaliditu 1. nebo 2. stupně na základě první kontrolní lékařské prohlídky konané po roce 2009, bude poplatníkovi náležet nižší sleva na dani od měsíce následujícího po přiznání invalidity nižšího stupně a nikoliv ještě po dobu 12 měsíců, po které bude pobírat invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně.

2/ PROBLÉMY S DODRŽOVÁNÍM ZARUČENÉ MZDY

S účinností nového zákoníku práce, tj. od 1. 1. 2007 byl do pracovněprávních předpisů zaveden institut tzv. „zaručené mzdy“. Podle odst. 1 § 112 ZP je zaručenou mzdou, mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru.

Pokud není nejnižší úroveň zaručené mzdy sjednána v kolektivní smlouvě, musí být dodržena zaručená mzda vyhlášená vládou ČR (§ 112 odst. 2). Nařízení vlády 567/2006 Sb. o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy stanovuje zaručenou mzdu při 40ti hodinové týdenní pracovní době v těchto výších:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu v Kč	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za měsíc v Kč
1.	48,10	8000
2.	53,10	8900
3.	58,60	9800
4.	64,70	10800
5.	71,50	12000
6.	78,90	13200
7.	87,10	14600
8.	96,20	16100

V případě kratší týdenní pracovní doby je třeba hodinovou mzdu přepočíst tak, že se hodinová sazba vynásobí 40 a vydělí stanovenou týdenní pracovní dobou.

Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě nebo platu ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou a nejnižší úrovní zaručené mzdy (§ 112 odst. 3 ZP).

Obecné charakteristiky skupin prací podle jednotlivých profesí jsou uvedeny v příloze k NV 567/2006 Sb.

JAKÉ JSOU NEJVĚTŠÍ PROBLÉMY S DODRŽOVÁNÍM ZARUČENÉ MZDY?

- **Zaměstnancům je poskytována minimální mzda bez ohledu na to, jakou práci vykonávají**

Zde je třeba si uvědomit, že minimální mzdu je možno přiznat pouze zaměstnancům, kteří vykonávají práce v první skupině prací. Např. v pohostinství může mít zaručenou mzdu 8000 Kč pouze zaměstnanec, který vykonává pomocné práce při výrobě jídel (sběr, mytí a čištění nádobí...). Pokud by se ale jednalo o číšníka, který obsluhuje zákazníky v restauračních zařízeních vč. inkasa tržeb, měl by být zařazený do 3. skupiny prací a jeho zaručená mzda by byla dodržena v případě, že dostává 58,60 Kč na hodinu nebo 9800Kč měsíčně.

Pro správné stanovení zaručené mzdy je třeba porovnat práce, které zaměstnanci skutečně vykonávají s příklady prací uvedenými v NV 567/2006 Sb. a podle toho u nich určit příslušnou skupinu zaručené mzdy.

- **Zaměstnanec musí mít základní mzdu nejméně ve výši zaručené mzdy**

Toto je dost častý omyl pracovníků inspekce práce, kteří vyžadují, aby měl zaměstnanec základní mzdu rovnou zaručené mzdě. Podle výše uvedené citace ZP se však pro posouzení, zda je dodržena zaručená mzda, zahrnují do mzdy všechny složky mzdy s výjimkou mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční

práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Tzn., že pokud zaměstnanec v 3. skupině prací má stanovenou mzdu ve výši 8000 Kč a k tomu má prémie ve výši nejméně 50% (např. dle tržeb), je u něho zaručená mzda dodržena, protože jeho mzda bude nejméně 12000 Kč, což je více než zaručená mzda 9800 Kč.

▪ **Jak postupovat v případě, že není u zaměstnance dodržena zaručená mzda?**

Podle § 112 odst. 3 ZP je zaměstnavatel v tomto případě povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou.

Např. zaměstnanec vykonávající práci zařazenou do 3. skupiny prací, který má hodinovou mzdu a pracuje v úkole, dosáhl hodinové mzdy pouze 52,90Kč. V tomto případě mu od zaměstnavatele bude náležet doplatek do zaručené mzdy ve výši 5,70 Kč (58,60-52,90) za každou odpracovanou hodinu.

▪ **Jak předejít problémům s dodržováním zaručené mzdy?**

Zaměstnavatel by si měl porovnat práce, které zaměstnanci skutečně vykonávají s příklady prací uvedenými v NV 567/2006 Sb. Na základě toho by věděl, že u konkrétního zaměstnance musí být dodržena určitá výše zaručené mzdy podle skupiny prací, do které spadají práce jež vykonává. Potom stačí v programu na zpracování mezd nastavit hlídání konkrétní výše zaručené mzdy.

▪ **Jaké hrozí zaměstnavateli sankce za nedodržení zaručené mzdy?**

Podle § 13 a § 26 zákona 251/2005 Sb. o inspekci práce hrozí zaměstnavateli za nedodržení zaručené mzdy pokuta až do výše 2 milionů Kč a doplatek do zaručené mzdy zaměstnancům. Dá se očekávat, že při prvním zjištění nedodržování zaručené mzdy by nebyla sankce vysoká, ale při opětovném zjištění jejího nedodržování by mohla sankce dosáhnout i likvidační výše pro zaměstnavatele...

Doufáme, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnancům vyplácí nízkou mzdu, budou alespoň dodržovat předepsanou výši zaručené mzdy. Zaručená mzda se bude od 1. 1. 2012 zvyšovat v návaznosti na předpokládané zvýšení minimální mzdy (předpoklad zvýšení minimální mzdy je na 8400 Kč nebo 8500 Kč).

3/ NOVINKY V INSOLVENČNÍM ŘÍZENÍ

V souvislosti s uplatňováním zákona 182/2006 Sb. o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) se neustále objevují nové poznatky s jeho aplikací do oblasti srážek ze mzdy. Pokusíme se znovu zrekapitulovat postup zaměstnavatele ve vazbě na jednotlivé kroky při vyhlásování úpadku:

A/ Zahájení insolvenčního řízení (§ 109 odst. 1 písm. c)

V období, kdy bylo se zaměstnancem zahájeno insolvenční řízení by se mělo zastavit provádění srážek ze mzdy a celá mzda by se posílala zaměstnanci. Pokud ale bylo vydáno předběžné opatření, aby se srážky zasílaly předběžnému správci (§ 113 odst. 1), je třeba postupovat dle tohoto předběžného opatření.

Tyto informace se zaměstnavateli neoznamují, ale musí si je sám zjistit v insolvenčním rejstříku nebo přímo od zaměstnance.

Poznámka: naše doporučení z minulosti o provádění srážek i v tomto období a jejich deponování, má své opodstatnění i nadále, protože je vždy snazší zaměstnanci peníze poukázat, než aby je zaměstnavatel zaplatil ze svého...

B/ Rozhodnutí o úpadku (§ 136 odst. 1 písm. e), § 244 a § 406)

Po zahájení řízení musí soud rozhodnout, jakým způsobem se bude úpadek řešit. V úvahu přichází 2 varianty jeho řešení, a to:

- rozhodnutí o řešení úpadku **konkurzem** (§ 244)

Pokud soud rozhodne o řešení úpadku konkurzem, tj. uspokojením věřitelů z výnosu zpeněžením majetkové podstaty, je třeba provádět srážky v rozsahu, v jakém z nich mohou být uspokojeny přednostní pohledávky (§ 207 odst. 2).

- rozhodnutí o řešení úpadku **oddlužením** (§ 406)

Pokud soud vydá rozhodnutí o úpadku podle § 136, tak by v něm měla být výzva, aby osoby, které mají závazky vůči dlužníkovi (tj. např. zaměstnavatel), napříště plnění neposkytovaly dlužníkovi, ale insolvenčnímu správci. Pokud o tom ale soud nerozhodne, je třeba i v tomto případě neprovádět srážky a vyplácet mzdu zaměstnanci.

Rovněž tyto informace se zaměstnavateli neoznamují, ale musí si je sám zjistit v insolvenčním rejstříku.

Po rozhodnutí o řešení úpadku oddlužením by měli nezajištění věřitelé uplatnit své pohledávky u soudu a rozhodnout o způsobu oddlužení, který může být proveden 2 způsoby, a to buď zpeněžením majetkové podstaty nebo plněním splátkového kalendáře.

C/ Rozhodnutí o řešení úpadku oddlužením – zpeněžením majetkové podstaty (§ 406 odst. 2)

Pokud soud rozhodne o řešení úpadku zpeněžením majetkové podstaty, měl by označit majetek, který podle stavu ke dni vydání rozhodnutí náleží do majetkové podstaty. V tomto případě by se přestalo srážet po okamžiku zveřejnění tohoto rozhodnutí.

Tato informace se zaměstnavateli neoznamuje, ale musí si ji sám zjistit v insolvenčním rejstříku.

D/ Rozhodnutí o řešení úpadku oddlužením – plněním splátkového kalendáře (§ 406 odst. 3 až 5)

Pokud soud rozhodne o řešení úpadku plněním splátkového kalendáře, měl by přikázat plátcí mzdy dlužníka (např. zaměstnavateli), aby po doručení rozhodnutí prováděl ze mzdy stanovené srážky, a to ve výši, v jaké můžou být uspokojeny přednostní pohledávky a začít zasílat ihned insolvenčnímu správci. Tyto srážky se provádí po dobu 5 let. Podle § 406 odst. 5 doručí soud rozhodnutí o tomto způsobu řešení oddlužení plátcí mzdy, a to do vlastních rukou.

Vzhledem k tomu, že se výklady k provádění srážek při insolvenci zaměstnance neustále vyvíjí, sledujte průběžně náš časopis, kam budeme aktuální výklady zařazovat.

4/ PROBLÉMY SE SRÁŽKAMI ZE MZDY PŘI VÝPLATĚ NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU PO DOBU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

V poslední době se setkáváme se situací, kdy se zaměstnanci, kterému jsou prováděny srážky ze mzdy, stane pracovní úraz. Jakým způsobem se potom provádí srážky ze mzdy, pokud zaměstnanci náleží náhrada mzdy v době prvních 21 kalendářních dnů PN, dále mu náleží nemocenské a kromě toho by mu měla být vyplácena náhrada za ztrátu na výdělu.

Předně je třeba si uvědomit, že srážky ze mzdy se provádí ze všech těchto plnění, tj. z náhrady mzdy, nemocenského i z náhrady za ztrátu na výdělu (§ 299 OSŘ). Při provádění srážek mohou nastat tyto situace:

- **Pokud se stane zaměstnanci pracovní úraz v průběhu měsíce a je mu vyplacena po část měsíce mzda a po část měsíce náhrada mzdy v době prvních 21 kal. dnů PN**

V tomto případě se sečte čistá mzda zaměstnance a náhrada mzdy za nemoc a ze součtu se provede srážka ze mzdy.

- **Pokud přechází náhrada mzdy do dalšího měsíce, kde je již poskytováno také nemocenské OSSZ**

V tomto případě je třeba informovat toho, kdo výkon rozhodnutí nařídil a zároveň na „Příloze k žádosti o nemocenské“ pro OSSZ vyplnit písm. i), že jsou prováděny srážky ze mzdy a přiložit kopie rozhodnutí, na základě kterých jsou srážky prováděny. Exekutor by měl sdělit zaměstnavateli i OSSZ, jakou výši nezabavitelných částek mohou oba plátcí v tomto měsíci uplatnit. Pokud tak exekutor neučiní, mohla by se podle našeho názoru uplatnit u zaměstnavatele plná výše nezabavitelných částek.

- **Pokud je zaměstnanci poskytováno po celý měsíc nemocenské**

Zde by již měla srážky ze mzdy provádět OSSZ, která zároveň uplatní i nezabavitelné částky zaměstnance.

- **Pokud bude po skončení pracovní neschopnosti vyplacena náhrada za ztrátu na výdělu**

Zde bude rozhodující, zda náhradu za ztrátu na výdělu vyplatí zaměstnavatel nebo příslušná pojišťovna (Kooprativa nebo Česká pojišťovna). V případě výplaty zaměstnavatelem se z náhrady za ztrátu na výdělu srážky ze mzdy provedou. V případě výplaty náhrady pojišťovnou by se měla informovat pojišťovna o prováděných srážkách a zároveň ten, kdo výkon rozhodnutí nařídil. Zde by rovněž měl exekutor rozhodnout, jakou výši nezabavitelných částek uplatní zaměstnavatel a jakou pojišťovna.

PROBLÉMY SE SRÁŽKAMI Z NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU:

Jestliže je náhrada za ztrátu na výdělu vyplácena najednou za delší období dochází k tomu, že u zaměstnance bude podléhat v celé výši srážkám ze mzdy. Aby se tomuto předešlo, měla by se náhrada vyplácet pravidelně jednou měsíčně (§ 382 odst. 2 ZP). Tato měsíční výplata ale naráží na několik úskalí, a to:

- a) zaměstnavatel nechce vyplácet náhradu za ztrátu na výdělu, protože neví, zda mu ji pojišťovna uzná a v jaké výši
- b) zaměstnavatel nebo pojišťovna by ji sice chtěli měsíčně vyplácet, ale neví, jaká byla výše nemocenské vyplacené OSSZ.

ŘEŠENÍ:

Asi se v praxi budou náhrady za ztrátu na výdělu po dobu pracovní neschopnosti i nadále odškodňovat až po skončení pracovní neschopnosti, protože u mezd

vyplácených z několika míst (zaměstnavatel, OSSZ a pojišťovna) a podléhajících srážkám nelze operativně stanovovat, jaké výše nezabavitelných částek se uplatní u jednotlivých plátců mzdy.

Při výplatě náhrady za ztrátu na výdělků za několik měsíců bychom doporučovali uplatnit, po dohodě s exekutorem, postup podle § 286, který řeší výplatu dlužné mzdy za několik měsíců najednou. Zde by bylo třeba propočítat, o kolik by se zvýšila srážka ze mzdy při navýšení příjmů v jednotlivých měsících o rozpočtenou náhradu za ztrátu na výdělků a takto vypočtené rozdíly odeslat exekutorovi. Tento postup je sice pracný, ale zaměstnanci by zůstala alespoň část z vyplacené náhrady za ztrátu na výdělků.

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

41/2011 O prázdninách u nás chtěl nastoupit na brigádu student gymnázia, kterému již bylo 15 let, ale pořád byl studentem gymnázia. Nevíme, zda můžeme takového studenta přijmout, když ještě neukončil povinnou školní docházku?

*Podle § 54 odst. 1 školského zákona (561/2004 Sb.) je dokladem o dosažení základního vzdělání u studentů gymnázia vysvědčení o úspěšném ukončení druhého ročníku šestiletého gymnázia nebo čtvrtého ročníku osmiletého gymnázia. **Tato vysvědčení jsou opatřena doložkou o získání stupně základního vzdělání.** Pokud dítě pokračuje ve studiu tzv. vyššího stupně šestiletého nebo osmiletého gymnázia (§ 61 školského zákona) zůstává i nadále studentem gymnázia, ale pracovat již v této době může.*

42/2011 Zaměstnankyně nastupuje v měsíci srpnu z rodičovské dovolené s prvním dítětem na další peněžitou pomoc v mateřství. Jak máme správně stanovit rozhodné období, když naposledy pracovala v prosinci 2008 a dítě se narodilo 2. února 2009? Po skončení první peněžitě pomoci v mateřství si v měsících červen až srpen 2009 čerpala část dovolené z roku 2008 (11 dnů) a celou dovolenou z roku 2009 (25 dnů).

Rozhodným obdobím u této zaměstnankyně je období 12 kalendářních měsíců před kal. měsícem, ve kterém vznikla pojistná událost, tj. ve Vašem případě srpen 2010 až červenec 2011. Vzhledem k tomu, že v tomto období nemá vyměřovací základ, je podle § 18 odst. 6 zákona 187/2006 Sb. o NP rozhodným obdobím první předchozí kal. rok, v němž byl dosažen započitatelný příjem a je v něm alespoň 30 kal. dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. Ve Vašem případě se bude jednat o rok 2009, ve kterém čerpala dovolenou a měla tam vyměřovací základ a více než 30 kal. dnů. Pro úplnost je třeba upozornit, že u této zaměstnankyně bude třeba vyplnit na druhé straně „Přílohy k žádosti o peněžitou pomoc...“ denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí peněžitě pomoci, protože nárok na další peněžitou pomoc vznikl v období do 4 let věku předchozího dítěte. OSSZ použije pro výpočet nové peněžitě pomoci v mateřství denní vyměřovací základ, který je vyšší. Porovnávají se denní vyměřovací základy před jejich redukcí podle § 21.

43/ 2011 Dne 22. srpna se nám vrací žena po rodičovské dovolené. Jelikož její místo bylo v době její rodičovské dovolené zrušeno, chceme s ní ukončit

pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti (§ 52c ZP). Z jakého průměrného výdělku budeme počítat odstupné? Bude mít na výši odstupného vliv zkrácení pracovní doby ze 40 hodin na 32 hodin, na které všichni ostatní zaměstnanci v průběhu letošního roku přistoupili?

*Vzhledem k tomu, že Vaše zaměstnankyně neodpracovala v předchozím kalendářním čtvrtletí alespoň 21 dnů, **použije se pravděpodobný výdělek.** Pravděpodobný výdělek se podle § 355 odst. 2 ZP zjistí z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. To, že ostatní zaměstnanci přistoupili na zkrácení pracovní doby, by u této zaměstnankyně nemělo hrát žádnou roli, protože ona na toto zkrácení nepřistoupila a tudíž jí bude náležet odstupné vypočtené tak, jakoby pracovala na plný úvazek.*

44/2011 Naše organizace má 100 zaměstnanců a podklady pro výplatu nemocenských dávek zasíláme na OSSZ vždy 1x za měsíc, a to ihned po výplatě mezd. Takže podklady za měsíc červenec jsou odeslány 19. srpna. OSSZ nás upozornila, že porušujeme zákon a hrozí nám pokutou až 20000 Kč. Je někde stanoven termín pro odesílání podkladů pro výplatu nemocenských dávek?

*Podle § 97 odst. 1 zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění je zaměstnavatel povinen přijímat žádosti svých zaměstnanců o dávky a **neprodleně** je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat OSSZ. Z tohoto vyplývá, že předáváním podkladů 1x měsíčně se nezajišťuje neprodlenost předání zejména u dlouhodobě práce neschopných zaměstnanců. Tito zaměstnanci předávají na konci měsíce potvrzení o trvání pracovní neschopnosti k určitému datu a jestliže je tento „lístek na peníze“ předán na OSSZ až 19. dne následujícího měsíce, nebude možné, aby OSSZ zajistila včas výplatu nemocenských dávek. Proto doporučujeme předávání žádostí o dávky NP několikrát měsíčně tak, aby byla splněna podmínka neprodleného předání.*

45/2011 Vzhledem k tíživé finanční situaci v naší akciové společnosti jsme od června letošního roku přestali poskytovat zaměstnancům různé benefity (příspěvky na rekreaci, na kulturní a sportovní akce, dary k životním a pracovním jubileím). Jeden z našich zaměstnanců chtěl v měsíci červnu poskytnout příspěvek na dovolenou, který u nás dříve činil až 5000 Kč a jeho výše se odvíjela od odpracovaných let ve firmě. Na základě rozhodnutí představenstva a. s. mu ale tento příspěvek nebyl přiznán. Zaměstnanec chce nyní k 16. 8. okamžitě zrušit pracovní poměr pro nevyplacení části mzdy za měsíc červen. Bude toto okamžité zrušení platné?

*Podle § 56 písm. b) ZP může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Podle § 109 odst. 2 ZP je mzda peněžitě plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Protože Vámi poskytované **benefity nejsou mzdou** (neposkytují se za práci), bude okamžité zrušení pracovního poměru pro jejich nevyplacení neplatné.*

46/2011 Se zaměstnancem máme sjednanou dohodu o pracovní činnosti na polovinu týdenní pracovní doby. Nyní bychom potřebovali s tímto zaměstnancem uzavřít další dohodu o pracovní činnosti na 10 hodin týdně. Dohoda by byla sjednána na jinou činnost, než je v první dohodě. Posuzuje se dodržení poloviny týdenní pracovní doby u každé dohody samostatně nebo se hodiny s obou dohod sečtou?

Vzhledem k tomu, že se každý pracovněprávní vztah posuzuje samostatně, je možné sjednat se zaměstnancem i několik dohod o pracovní činnosti, pokud je dodržena podmínka uvedená v § 13 odst. 4 a tou je, že se nejedná o práce stejné druhově vymezené.

47/2011 Je možné uplatnit daňové zvýhodnění na zletilé dítě, které se připravuje na budoucí povolání v učňovském zařízení a nikoliv na střední škole? Dříve se za studium na střední škole považovalo i studium na odborném nebo středním odborném učilišti.

S platností nového školského zákona 561/2004 Sb. se od 1. 1. 2005 změnilo i názvosloví středního vzdělávání. V § 58 odst. 1 tohoto zákona jsou uvedeny 3 stupně středního vzdělávání, a to střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem a střední vzdělání s maturitní zkouškou. Střední vzdělání získá žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 1 roku nebo 2 let denní formy vzdělávání. Střední vzdělání s výučním listem získá žák úspěšným ukončením vzdělávacího programu v délce 2 nebo 3 let denní formy vzdělávání. Střední vzdělání s maturitní zkouškou získá žák úspěšným ukončením vzdělávacích programů šestiletého nebo osmiletého gymnázia, vzdělávacího programu v délce 4 let denní formy vzdělávání, vzdělávacího programu nástavbového studia (§ 83) v délce 2 let denní formy vzdělávání. Z toho vyplývá, že daňové zvýhodnění je možné i nadále uplatnit i na žáky, kteří se učí řemeslu.

6/ OPRAVA V DIS 7/2011

V DIS 7/2011 na straně 8 v příkladu 2. je nesprávně zadáno jeho znění, kde jsou místo dvou dětí uvedeny tři děti. Správné znění příkladu je:

„Zaměstnanec má čistou mzdu 10611 Kč a přednostní pohledávku. Je ženatý a má **dvě** děti.“

Potom platí výpočet srážek ze mzdy tak, jak je v příkladu uveden. Za chybu se omlouváme a pozorným čtenářům děkujeme za upozornění.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

PŘÍTAŽLIVOST JE NEPŘÍMO ÚMĚRNÁ DOSAŽITELNOSTI.
