O B S A H:

1/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE OD 1. 1. 2012 – I. ČÁST

2/ ZMĚNY V ZÁKONECH 48/97 Sb. O VEŘEJNÉM ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ a 592/92 Sb. O VŠEOBECNÉM ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

3/ INVALIDNÍ DŮCHOD PRO INVALIDITU TŘETÍHO STUPNĚ A DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ NA ZLETILÉ STUDUJÍCÍ DÍTĚ

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánky na semináře

Praha 27. října 2011

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu přinášíme první část komentáře k novele zákoníku práce, která by měla začít platit od 1. 1. 2012. Druhou část týkající se změn v rozvržení pracovní doby, odměňování, poskytování cestovních náhrad a dovolené přineseme v příštím čísle spolu se změnami v ostatních zákonech (nemocenské pojištění, důchodové pojištění, daně z příjmů apod.). Uvedená témata jsou i na programu listopadových seminářů, jejichž nabídka je přílohou tohoto čísla.

1/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE OD 1. 1. 2012 – I. ČÁST

Změny v ZP byly schváleny Poslaneckou sněmovnou v měsíci září t. r., Senát se zákonem nesouhlasil a vrátil jej sněmovně. Sněmovna bude o zákonu znovu hlasovat začátkem listopadu a po očekávaném přehlasování Senátu se bude čekat jen na podpis Prezidenta, takže se dá očekávat, že do konce roku bude legislativní proces řádně dokončen. V našem výkladu se věnujeme pouze zásadním změnám a změny formulační (např. „zaměstnavatel určí“ je nahrazeno slovy „zaměstnavatel je povinen určit“) ponecháváme stranou.

V úvodních paragrafech ZP se nově vytyčují základní zásady, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích. Je zde uvedena tzv. „zvláštní ochrana postavení zaměstnance“, ale zároveň i jeho povinnost „řádného výkonu práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“. Nově je v **§§ 2 a 3** zpřesněna definice závislé práce, jakožto základního pracovněprávního vztahu. Novelou zákona o zaměstnanosti dojde i k zpřísnění postihů za tzv. „švarcsystém“, tj. za to, že zaměstnavatel uzavírá obchodněprávní vztah s osobou, která pro něho vykonává práci, jež splňuje podmínky závislé práce. Vzhledem k tomu, že v těchto úvodních paragrafech bylo provedeno nejvíce změn, uvádíme je v aktuálním znění.

§ 1a

Základní zásady pracovněprávních vztahů

V pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady
a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

§ 2

(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

§ 3

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nově vložené **§§ 4 až 4b** řeší vztah ZP k občanskému zákoníku takto:

§ 4

Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

§ 4a

(1) Pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.

(2) Smluvní pokuta smí být dohodnuta jen, stanoví-li to tento zákon.

§ 4b

(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v § 116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 stanoveno jinak.

V **§ 5** byly zrušeny odstavce 4 a 5, takže nově zní:

§ 5

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

(2) Jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem.

(3) Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

V **§§ 6 a 7** se ruší odstavce 2 a ruší se i celý § 8, jedná se hlavně o odkazy na občanský zákoník:

§ 6

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

§ 7

Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

V **§§ 9 až 11** se rovněž vypouští ustanovení odkazující se na občanský zákoník, takže nově zní:

§ 9

Za Českou republiku (dále jen „stát“) v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu (§ 3) zaměstnance zaměstnává.

§ 10

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

§ 11

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Paragrafy **12 až 15** jsou **zrušeny**, ale některá ustanovení jsou přenesena do jiných paragrafů. Např. to, že zaměstnanec v dalším pracovním poměru nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny, je nově uvedeno v § 34b odst. 2.

Novinkou v ZP je úprava **neplatnosti právních úkonů v §§ 18 až 21**, které zní:

§ 18

(1) Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak.

(2) Neplatnosti právního úkonu pro vady jeho obsahu se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám.

„§ 19

Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu,
a) který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně,
b) který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou,
c) který zavazuje k plnění od počátku nemožnému,
d) který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,
e) který odporuje dobrým mravům,
f) kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv,
g) k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.

§ 20

(1) Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní.

(2) Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah (§ 3), učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním.

(3) Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné.

§ 21

Vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle tohoto zákona.

Nově se tedy bude v ZP **uplatňovat neplatnost relativní,** kdy by pouze smluvní strana měla možnost se neplatnosti **pro obsahovou vadu** dovolat. Výjimkou jsou případy uvedené v § 19. Pokud se týká **nedostatku formy** (např. musí být sjednán úkon písemně), **zavádí se neplatnost absolutní,** kdy však smluvní strany můžou svým souhlasem tento nedostatek napravit a vyhotovit v písemné formě (§ 20 odst. 1). Pokud ale již zaměstnanec začal pracovat bez písemné formy, není možné se neplatnosti pro nedostatek formy dovolat (§ 20 odst. 2), a to ani ze strany zaměstnance ani zaměstnavatele.

Drobné úpravy byly provedeny v §§ 22 až 29 a týkají se kolektivní smlouvy. Vzhledem k tomu, že pro naši práci nejsou zásadní, nebudeme se jim věnovat.

Změny ve sjednávání pracovního poměru byly provedeny v **§ 34** a v nových **§§ 34a a 34b**, které nově znějí:

§ 34

(1) Pracovní smlouva musí obsahovat

a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
c) den nástupu do práce.

„(2) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce.

(3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

(4) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně; totéž platí o změně pracovní smlouvy a o odstoupení od ní.

(5) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy.

§ 34a

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.

§ 34b

(3) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).

(4) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.

Kromě přemístění některých odstavců do jiných paragrafů, je nejdůležitější to, že nelze sjednat pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad šířeji než jedna obec a vymezení toho, že zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu nesmí konat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

V **§ 35** u zkušební doby bylo provedeno několik důležitých změn, takže nový § 35 zní:

§ 35

Zkušební doba

(1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než

a) 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36),
b) 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36) u vedoucího zaměstnance.

(2) Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na vedoucí pracovní místo (§ 33 odst. 3).

(3) Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

(4) Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

(5) Zkušební doba nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

(6) Zkušební doba musí být sjednána písemně.

Podle tohoto novelizovaného § 35 bude možno sjednat **s vedoucími zaměstnanci zkušební dobu v délce 6 měsíců.** Vedoucí zaměstnanci jsou definováni v § 11 ZP. Nově bude možno **prodloužit zkušební dobu** nejen o překážky v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci, ale **i o dobu celodenní dovolené.** Další důležitou změnou je, že **zkušební doba nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.** Např. zaměstnanec nastupující na dobu určitou v délce 4 měsíců, nemůže mít zkušební dobu delší než 2 měsíce.

K zásadním změnám dochází ve sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, když se změnil **§ 39** takto:

§ 39

Pracovní poměr na dobu určitou

(1)Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

(2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

(3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.

(4) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavcem 2, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se

jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavci 2, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(5) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

Z této změny vyplývá, že pracovní poměr na dobu určitou bude možno uzavřít na dobu **maximálně 3 let** a může být **opakován nebo prodloužen ještě nejvýše dvakrát** (při maximálním využití by tak mohl trvat až 9 let, tj. třikrát po 3 letech). K prodloužení ale může dojít pouze dvakrát, tzn., že ten, kdo sjedná pracovní poměr na dobu určitou na jeden rok a bude jej dvakrát prodlužovat opět o rok, získá tak dobu zaměstnání na dobu určitou maximálně na 3 roky.
Po vyčerpání doby určité maximálně dvakrát prodloužené **se musí pracovní poměr buď změnit na dobu neurčitou nebo musí uplynout doba 3 let,** abychom mohli opět opakovaně sjednávat dobu určitou.
Velice nešťastné je **zrušení dosavadních výjimek**, tj. **zástup za nemoc, mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a zvláštní povaha práce.** Toto se nejvíce dotkne zaměstnavatelů v zemědělství a stavebnictví, kde je výkon práce vázán na charakter počasí… Podle přechodného ustanovení pod bodem 4 zákona je možno výjimky používat ještě po dobu 6 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. Z toho vyplývá, že zástupy za mateřskou resp. rodičovskou dovolenou nebo zvláštní povaha práce skončí dne 30. 6. 2012 a od tohoto data bude třeba uplatnit obecné pravidlo pro uzavírání doby určité, tj. maximálně na 3 roky a opakování nebo prodloužení nejvýše dvakrát.
O „řešení“ této nové situace v oblasti uzavírání doby určité si zatím řekneme ústně na listopadových seminářích…

Po několika letech se do zákoníku práce opět vrací „dočasné přidělení“, které je v nově vloženém **§ 43a**

§ 43a

Dočasné přidělení

(1) Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

(2) Za dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nesmí být poskytována úplata; to neplatí, pokud jde o úhradu nákladů, které byly vynaloženy podle odstavce 5.

(3) V dohodě musí být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34a tím není dotčeno. Dohoda musí být uzavřena písemně.

(4) Po dobu dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli ukládá zaměstnanci jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen. Tento zaměstnavatel nesmí vůči dočasně přidělenému zaměstnanci činit právní úkony jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělí.

(5) Po dobu dočasného přidělení poskytuje zaměstnanci mzdu nebo plat, popřípadě též cestovní náhrady zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

(6) Pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

(7) Dočasné přidělení podle odstavců 1 až 5 končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím této doby končí dočasné přidělení dohodou smluvních stran pracovní smlouvy nebo výpovědí dohody o dočasném přidělení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Dohoda o ukončení dočasného přidělení nebo výpověď této dohody musí být písemné.

(8) Úpravu dočasného přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnávání.

(9) Úprava dočasného přidělení se nepoužije v případech prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.

Po zrušení dočasného přidělení se mohl poskytnout zaměstnanec k jinému zaměstnavateli pouze v případě, že u něho prováděl službu a tato služba byla uvolňujícím zaměstnavatelem fakturována včetně DPH. Nově se bude moci opět, v případě nedostatku práce u uvolňujícího zaměstnavatele, zaměstnanec dočasně přidělit k jinému zaměstnavateli. **Mzdu mu bude i nadále poskytovat uvolňující zaměstnavatel,** který ji ale bude **refundovat zaměstnavateli, u kterého bude práce vykonávána.**

Ke změně dochází v **§ 51** odst. 1, který nově zní:

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.

Z této změny vyplývá, že musí být **prodloužení provedeno písemně** a výpovědní doba 2 měsíců neplatí pro nově vložený § 51a, který zní:

§ 51a

Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních

vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Z toho vyplývá, že pokud dá zaměstnanec výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností, skončí pracovní poměr nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností, což může být často odlišné od doby 2 měsíců.

V **§ 52** se vkládá **nový výpovědní důvod** podle písm. **h),** který zní:

h) poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

V § 301a se říká toto:

§ 301a

Jiné povinnosti zaměstnanců

Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

Zde bude zajímavé, kdy se bude jednat v tomto případě o porušení zvlášť hrubým způsobem. Podle našeho názoru bude tato podmínka splněna např. v případě, že zaměstnanec bude v době PN pracovat pro jinou organizaci nebo bude přistižen v herně nebo restauračním zařízení mimo rozsah povolených vycházek… To vše však ještě můžou změnit soudy svoji judikaturou…

Mění se **§ 54,** který řeší případy, kdy neplatí zákaz výpovědi podle § 53:

§ 54

Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Z nově vloženého písm. b) vyplývá, že v případě **přemístění zaměstnavatele** nebo jeho části nebude možné dát výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. S těmito zaměstnanci bude možné **ukončit pracovní poměr výpovědí** podle § 52 písm. b) **až poté, co skončí tyto důvody,** to bude zpravidla po uplynutí mateřské dovolené (28 resp. 37 týdnů). V případě výpovědi podle § 52 písm. a) je možné i nadále skončit pracovní poměr i v době mateřské a rodičovské dovolené.
Podle změněného písm. d) dříve c) se zákaz výpovědi nebude vztahovat rovněž na zaměstnance, s kterým bude ukončen pracovní poměr pro porušení jiné povinnosti stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem (tj. nově vložený výpovědní důvod v § 52 písm. h).

Do **§ 56** okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem se vkládá nový odst. 2 a stávající text se označuje jako odst. 1, takže nové znění § 56 je:

§ 56

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

(1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).

(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.

Z této změny vyplývá, že zaměstnanci, který okamžitě zruší pracovní poměr již nebude **náležet** odstupné, ale **náhrada mzdy** za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Rozdíl je zde oproti stávající úpravě v tom, že náhrada mzdy se poskytne pouze za 2 měsíce (dosud bylo vypláceno odstupné tříměsíční) a z náhrady mzdy se odvádí obojí pojistné, kdežto z odstupného nikoliv.

Kompletně se změnil **§ 57**, který dosud zakazoval možnost výpovědi pro porušení režimu práce neschopného, takto:

§ 57

(1) Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)] může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu 1 měsíce podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Tato změna reaguje na rozšíření výpovědních důvodů o porušení režimu práce neschopného zvlášť hrubým způsobem. Je stanoven termín, do kdy může dát zaměstnavatel tuto výpověď.

V **§ 66,** který řeší zrušení pracovního poměru ve zkušební době se změnil odst. 2 takto:

(2) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

Z tohoto nového znění vyplývá, že již **není třeba doručovat oznámení o zrušení pracovního poměru „zpravidla alespoň 3 dny přede dnem**, kdy má pracovní poměr skončit“. V praxi byla tato lhůta zaměstnanci zneužívána k tomu, že si během ní nechali vystavit pracovní neschopnost…

Nové znění **§ 67,** kde se řeší odstupné, je toto:

§ 67

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem

rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zprostí své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(4) Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Výše odstupného při skončení podle § 52 písm. a) až c) se bude nově **odvíjet od doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.** Nejméně trojnásobek průměrného výdělku bude nově náležet až zaměstnanci, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval alespoň 2 roky. V odst. 1 písm. d) se vložila nová výše odstupného pro zaměstnance, kteří pracují v kontu pracovní doby a byla u nich sjednána a uplatněna možnost převedení až 120 přesčasových hodin do dalšího vyrovnávacího období (§ 86 odst. 4).

V **§ 69,** který řeší neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se vložil za odst. 1 nový odst. 2, který zní:

(2) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Tato změna umožní zaměstnavateli, aby se soudně domáhal snížení náhrady mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru, pokud je doba, za kterou by měla náhrada příslušet delší než 6 měsíců. Dosud musí zaměstnavatel poskytnout náhradu mzdy za celou dobu neplatného rozvázání pracovního poměru, a to v plné výši.

Došlo k rozdělení **§ 73** na dva paragrafy a to tak, že v § 73 zůstávají odst. 1 až 4 a do § 73a se přesunuly odst. 5 a 6 z dosavadního § 73.

Ke změnám dochází v **§§ 75 až 77,** které řeší dohody mimo pracovní poměr. § 75 se změnil takto:
*Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než **300 hodin** v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. **V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.***

Zde dochází k zvýšení počtu hodin, na které se může dohoda o provedení práce uzavřít ze 150 na 300 a zároveň se ukládá povinnost uvést dobu, na kterou se uzavírá.

V **§ 77** se změnil odst. 2 takto:

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

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

Zde došlo k upřesnění toho, kdy se nemusí postupovat u dohod mimo pracovní poměr dle úpravy platné pro pracovní poměr. Důležité je i doplnění, že výkon práce nesmí ani u dohod přesáhnout 12 hodin.

Podle změny provedené v **§ 77 odst. 3** se může nově sjednat nebo stanovit právo na dovolenou a na jiné překážky v práci i u dohody o provedení práce.

V příštím čísle se budeme věnovat dalším změnám, a to zejména v rozvržení pracovní doby, v uplatňování konta pracovní doby, v odměňování zaměstnanců, v poskytování cestovních náhrad, v čerpání dovolené na zotavenou a v přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

2/ ZMĚNY V ZÁKONECH 48/97 Sb. O VEŘEJNÉM ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ a 592/92 Sb. O VŠEOBECNÉM ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍ

Zákonem 298/2011 Sb. byly provedeny změny v obou zákonech, které se týkají zdravotního pojištění.
V zákonu **48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění** byly provedeny změny v mnoha paragrafech, ale naší práce se dotknou pouze tyto změny:

- V **§ 5 písm. a),** který řeší okruh plátců pojistného na VZP se **doplnil** za bod 7 **bod 8,** který zní:

„8. člena okrskové volební komise při volbách do Parlamentu České republiky, Evropského parlamentu a zastupitelstev územních samosprávných celků,"

Z toho vyplývá, že pojistné na VZP se nově nebude odvádět z odměn nově vložené skupiny pojištěnců, i přesto že jim plynou příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků podle § 6 zákona o daních z příjmů. Tato změna reaguje na komplikovaný výběr pojistného na VZP u členů volebních komisí, který přinášel zdravotním pojišťovnám jen minimální příjmy. Nově se z odměn členů okrskových volebních komisí bude odvádět pouze daň z příjmů.

- V **§ 7 odst. 1,** který vymezuje okruh osob, za které je plátcem pojistného stát, se mění **písm. h),** které nově zní:

„h) osoby konající službu v ozbrojených silách, s výjimkou vojáků z povolání, a osoby povolané k vojenskému cvičení,“

Z toho vyplývá, že za osoby, které nastoupí na vojenské cvičení, bude i nadále plátcem pojistného stát, ale vojáci z povolání jimi již nebudou.

- V **§ 11 odst. 1 písm. a),** kde se řeší práva pojištěnce, se mění první až druhá věta takto:

„Pojištěnec má právo na výběr zdravotní pojišťovny, nestanoví-li tento zákon jinak. Zdravotní pojišťovnu lze změnit jednou za 12 měsíců, a to vždy k 1. lednu následujícího kalendářního roku; přihlášku je pojištěnec nebo jeho zákonný zástupce povinen podat vybrané zdravotní pojišťovně nejpozději 6 měsíců před požadovaným dnem změny. Přihlášku ke změně zdravotní pojišťovny k 1. lednu kalendářního roku lze podat pouze jednu; k případným dalším přihláškám se již nepřihlíží, a to ani tehdy, jsou-li podány ve stanovené lhůtě.“

Po této změně bude možné změnit zdravotní pojišťovnu pouze k 1. lednu následujícího kal. roku a přihlášku je třeba podat nejpozději 6 měsíců před požadovaným dnem změny. Tzn., že při platnosti tohoto zákona od 1. 12. 2011 si bude moci někdo změnit zdravotní pojišťovnu až od 1. 1. 2013.

Dále se do zákona 48/97 Sb. vkládá např. to, jak se bude hodnotit „standart“ a „nadstandart“ u poskytované zdravotní péče. Zájemcům o tyto zdravotnické změny doporučujeme prostudovat celý novelizovaný zákon 48/97 Sb.

V zákonu **592/92 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění** jsou provedeny tyto změny, které se týkají naší práce:

- V **§ 8** se, u placení záloh na pojistné na VZP osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ), **změnil odst. 4** takto:

(4) Zdravotní pojišťovna na žádost osoby samostatně výdělečně činné poměrně sníží výši zálohy na pojistné, a to v případě, že příjem této osoby ze samostatné výdělečné činnosti je po odpočtu výdajů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmu, který připadá v průměru na 1 kalendářní měsíc v období od 1. ledna kalendářního roku do konce kalendářního měsíce předcházejícího podání žádosti, nejméně však v období 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, nejméně o jednu třetinu nižší než příjem připadající v průměru na 1 kalendářní měsíc v předcházejícím roce, v němž alespoň po část měsíce byla vykonávána samostatná výdělečná činnost. Snížení lze provést na dobu nejdéle do konce kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, v němž byl nebo měl být podán přehled podle § 24 odst. 2.

Z této změny vyplývá, že pokud bude mít OSVČ v roce, ve kterém platí zálohy, nižší příjmy snížené o výdaje nejméně o jednu třetinu oproti průměru v předchozím roce, může požádat o snížení zálohy. Toto snížení by platilo až do měsíce, který předchází

měsíci, v němž měl být podán přehled o příjmech. Dosud mohlo snížení platit pouze po dobu 3 měsíců následujících po snížení zálohy.

- V **§ 14,** přeplatek pojistného, se změnil text **odst. 1** takto:

*(1) Nárok na vrácení přeplatku se promlčuje za **10 let** od uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl.*

Dosud mohl být přeplatek pojistného vrácen do 5 let, nově můžeme žádat do 10 let od uplynutí roku, v němž přeplatek vznikl.

- V **§ 16, promlčení pojistného**, se v **odstavci 1 a 2** prodloužila doba pro vymáhání dlužného pojistného rovněž z 5 na **10 let.**

I u promlčení pojistného na VZP se prodloužila doba pro jeho vymáhání na 10 let od uplynutí kalendářního roku, němž nedoplatek vznikl.
Vzhledem k tomu, že v § 19 se říká, že pokud jde o splatnost penále a jeho promlčení, postupuje se stejně jako u pojistného, znamená to, že i u vymáhání penále bude platit promlčecí doba 10 let!

Účinnost změn v těchto zákonech je od **1. prosince 2011.**

3/ INVALIDNÍ DŮCHOD PRO INVALIDITU TŘETÍHO STUPNĚ A DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ NA ZLETILÉ STUDUJÍCÍ DÍTĚ

V § 35 odst. 6 písm. b) se říká, že *za **vyživované dítě poplatníka se považuje dítě, pokud je zletilým dítětem až do dovršení věku 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a soustavně se připravuje na budoucí povolání.***
Největší problém zde způsobuje to, od kdy se má daňové zvýhodnění zastavit, zda od dosažení 18-ti let věku nebo až od první výplaty důchodu, který je mnohdy přiznáván zpětně.
Ve výkladech k poskytování dávek státní sociální podpory se uvádí, že za poživatele invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně se studující dítě považuje až ode dne, kdy mu byl tento důchod poprvé vyplacen. Vzhledem k tomu, že ve výše uvedeném paragrafu je odkaz na pobírání invalidního důchodu, bude podle našeho názoru záležet na tom, od kterého měsíce bude invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně poprvé vyplacen a to třeba i zpětně.
Např. studující zletilé dítě dosáhlo věku 18-ti let v měsíci květnu 2011. Dne 12. září byla tomuto dítěti vyplacena záloha na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, který mu bude přiznán zpětně od dovršení 18-ti let věku. Daňové zvýhodnění na toto dítě bude náležet ještě za měsíc září, protože od tohoto měsíce začalo fakticky invalidní důchod pobírat a nepobíralo jej k prvnímu dni kalendářního měsíce.

Důležité je v těchto situacích vždy to, že se **musí dítě**, v období od 18-ti let do první výplaty důchodu, **soustavně připravovat na budoucí povolání.** Pokud se dítě nepřipravuje na budoucí povolání, není možné daňové zvýhodnění po dosažení věku 18 let v žádném případě uplatnit.
Tento výklad zastávají i pracovníci finančních úřadů.

4/ODPOVĚDI NA DOTAZY

53/2011 Chceme poskytnout zaměstnanci bezúročnou půjčku na bytové účely ve výši 200000 Kč. Jaké povinnosti z toho pro odvody daně a pojistného pro zaměstnance vyplývají?

Podle § 6 odst. 9 písm. l) zákona o daních z příjmů jsou od daně osvobozena peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s poskytnutím bezúročných půjček z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění, jedná-li se o návratné půjčky poskytované zaměstnanci na bytové účely do výše 100000 Kč. V pokynu MF D-300 k § 6 odst. 9 se říká, že převyšuje-li částka úrokově zvýhodněné půjčky limit pro daňové osvobození, z částky přesahující tento limit se použije úrok obvyklý. Úrokem obvyklým se rozumí úrok, který je v tomto čase používán peněžními ústavy v místě při poskytování peněžních prostředků. Tento výpočet by se měl provést nejméně jedenkrát za zdaňovací období. Z tohoto vyplývá, že by se měl alespoň 1x za zdaňovací období vypočítat obvyklý úrok z částky nad 100000 Kč, tj. z částky 100000 Kč a z tohoto úroku odvést daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění.

54/2011 Máme zaměstnance v pracovním poměru s podepsaným prohlášením k dani. Od měsíce listopadu bude mít uzavřenu ještě dohodu o provedení práce na 4000 Kč měsíčně. Jak budou tyto jeho příjmy zdaněny? Může se u dohody o provedení práce použít srážková daň 15%, když se jedná o příjmy do 5000 Kč?

Podle § 38h odst. 1 zákona o daních z příjmů je základem pro výpočet zálohy úhrn příjmů ze závislé činnosti zúčtovaný nebo vyplacený poplatníkovi za kalendářní měsíc, vyjma příjmů zdanitelných daní vybíranou srážkou. Podle § 6 odst. 4 téhož zákona se srážková daň 15% může uplatnit u poplatníka, který nemá podepsané u plátce prohlášení k dani. Ve Vašem případě bude záloha na daň vypočtena ze součtu příjmů z pracovního poměru a z dohody o provedení práce.

55/2011 Máme zaměstnankyni, se kterou je sjednán pracovní poměr na dobu určitou do 31. 10. 2011. Zaměstnankyně otěhotněla a je nyní v pátém měsíci těhotenství. Můžeme s ní skončit pracovní poměr k 31. 10.?

Pracovní poměr na dobu určitou končí podle § 48 odst. 2 ZP uplynutím sjednané doby. Vzhledem k tomu, že se nejedná o výpověď, nevztahuje se na zaměstnankyni § 53 a pracovní poměr s ní můžete ukončit k 31. 10. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství mít tato zaměstnankyně bude, protože na ni nastoupí určitě do 180 kalendářních dnů od skončení pracovního poměru.

56/2011 Máme pracovní dobu rozvrženu na pondělí až pátek, někteří naši zaměstnanci pracují přesčas v sobotu nebo neděli, takže mají v měsíci odpracováno až 25 směn. Těmto zaměstnancům poskytujeme stravenky i za odpracované přesčasové směny (podmínka přítomnosti v práci alespoň 3 hodiny je splněna). Jak je to s daňovými náležitostmi při poskytování stravenek za práci přesčas?

Podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů je u zaměstnance od daně osvobozena hodnota stravování poskytnutého jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti… Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 téhož zákona je možno uplatnit příspěvek na stravování jako výdaj, pokud přítomnost zaměstnance během směny trvá alespoň 3 hodiny. Vzhledem k tomu, že podle § 78 odst. 1 písm. c) ZP je ***směnou*** *část týdenní pracovní doby* ***bez práce přesčas,*** *nelze příspěvek na stravování za soboty a neděle považovat u zaměstnavatele za daňově uznatelný. U zaměstnance bude příspěvek osvobozen od daně vždy.*

57/2011 Náš zaměstnanec si přinesl spotřebitelský úvěr, ve kterém se zavazuje, že bude měsíčně splácet 1500 Kč firmě, která tyto úvěry poskytuje. Můžeme mu tuto částku srážet ze mzdy a posílat na účet úvěrové firmy? Zaměstnanec nemá jiné srážky ze mzdy.

Podle § 146 písm. b) ZP je možno provést srážky ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance. V § 148 odst. 2 ZP je uvedeno, že v tomto případě je možné provést tyto srážky i ve větším rozsahu než je uvedeno v OSŘ, pokud tím nebude ohroženo provádění jiných srážek (tj. těch, které jsou na základě výkonu rozhodnutí). Závěrem je třeba upozornit, že provádění srážek k uspokojení závazků zaměstnance není od 1. 1. 2007 povinností zaměstnavatele, s výjimkou srážek pohledávek výživného.

58/2011 Obdrželi jsme usnesení exekutora, kterým nás vyrozuměl o nařízení exekuce srážkou ze mzdy. Naše společnost je v tomto usnesení uvedena jako plátce č. 2, plátcem č. 1 je Česká správa sociálního zabezpečení. V textu se dále uvádí: „Soudní exekutor určuje, že základní částku (§ 278 OSŘ), která nesmí být povinnému sražena, bude zohledňovat plátce č. 1.“ Podle, kterého paragrafu OSŘ je tento postup možný a co z toho pro nás vyplývá?

V § 298 odst. 1 se říká, že jsou-li prováděny srážky ze mzdy u více plátců, určí ten, kdo výkon rozhodnutí nařídil, jakou výši nezabavitelných srážek plátci uplatní. Jestliže ve Vašem případě nařídil exekutor uplatnění nezabavitelných částek z důchodu, budete postupovat tak, že celá čistá mzda bude podléhat výkonu rozhodnutí. Tzn., že se nejprve porovná s částkou 7989 Kč, nad kterou se sráží bez omezení a pokud je čistá mzda vyšší srazí se celá plus ještě jedna třetina z 7989 Kč, tj. 2663 Kč nebo dvě třetiny v případě přednostní pohledávky. Pokud je čistá mzda nižší než 7989 Kč, je třeba spočítat jednu třetinu resp. dvě třetiny a ty odvést exekutorovi.

59/2011 Dítě našeho zaměstnance zanechalo studia ve 2. ročníku střední školy v měsíci říjnu tohoto roku a zároveň se od měsíce října zaregistrovalo na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Za který měsíc můžeme rodiči uplatnit naposledy daňové zvýhodnění na vyživované dítě, za říjen nebo za listopad? Dítěti bude v měsíci listopadu 17 let a pravděpodobně začne od září příštího roku opět studovat další střední školu.

Podle § 35c odst. 6 písm. a) zákona o daních z příjmů se za vyživované dítě poplatníka považuje nezletilé dítě. Zletilosti dosahuje dítě podle občanského zákoníku v 18 letech, pokud není dříve zplnoletněno z důvodu uzavření sňatku. Ve Vašem případě bude daňové zvýhodnění náležet až do doby, kdy dítě dosáhne věku

18-ti let a není důležité, zda studuje nebo je na Úřadu práce. V těchto případech je bezpředmětné požadovat po rodičích jakékoliv potvrzení o studiu. Toto potvrzení se vyžaduje až u zletilých dětí.

60/2011 V rámci přehodnocování zdravotního stavu poživatelů invalidních důchodů, došlo s účinností od 15. 9. t. r. k odebrání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně a jeho nahrazení invalidním důchodem pro invaliditu druhého stupně. Zaměstnanec má průkaz ZTP/P, který mu byl i po změně důchodu ponechán. Na jaké slevy na dani má tento zaměstnanec nárok od měsíce října?

Tomuto zaměstnanci můžete od měsíce října uplatnit slevu na poplatníka (1970 Kč), slevu 210 Kč z důvodu pobírání invalidního důchodu pro invaliditu druhého stupně a slevu 1345 Kč z důvodu, že je poplatník držitelem průkazu ZTP/P.

61/2011 Máme zájem na tom, aby u nás nastoupil do zaměstnání poživatel předčasného starobního důchodu, který u nás před jeho přiznáním pracoval a zná problematiku naší činnosti. Jaký pracovněprávní vztah s ním můžeme uzavřít, aby nepřišel o výplatu předčasného starobního důchodu?

Podle § 37 odst. 2 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění nenáleží výplata předčasného starobního důchodu, pokud je vykonávána výdělečná činnost nebo je poskytována podpora v nezaměstnanosti. Výdělečná činnost je definována v § 27 tak, že se musí jednat o činnost, zakládající účast na důchodovém pojištění. Účast na důchodovém pojištění v současné době nezakládá dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti v případě, že je příjem z ní do 2000 Kč. Ostatní zaměstnání zakládají účast na důchodovém pojištění, takže v případě jejich sjednání jste povinni nahlásit na OSSZ, že u Vás nastoupil do zaměstnání poživatel předčasného starobního důchodu.

62/2011 Zaměstnankyně skončila mateřskou dovolenou 13. 5. 2010 a od 14. 5. požádala o rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. Nyní se na nás obrátila s dotazem, zda má nárok na dovolenou za rok 2010 a v případě, že ano tak v jaké délce?

Tato zaměstnankyně odpracovala v roce 2010 díky mateřské dovolené více než 60 dnů, takže ji vznikl nárok na dovolenou za celý rok 2010. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně nepožádala zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala na skončení mateřské dovolené (§ 217 odst. 5) bude se ji tato dovolená krátit za 100 zameškaných směn o 1/12 a za každých dalších 21 takto zameškaných dnů rovněž o 1/12.

63/2010 Může si zaměstnankyně uvedená v předchozím dotazu požádat o čerpání dovolené na zotavenou nyní nebo ji může čerpat až po skončení rodičovské dovolené?

Vzhledem k tomu, že je tato zaměstnankyně v současné době na rodičovské dovolené, musela by zaměstnavatele požádat o její přerušení a o vyčerpání řádné dovolené. Zaměstnavatel ale nemusí s tímto postupem souhlasit, protože má písemnou žádost zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou až do 3 let věku dítěte.

Dovolená ji ale nepropadne, protože podle § 218 odst. 3 ji může vyčerpat po skončení rodičovské dovolené.

64/2011 Máme zaměstnance, kterému neprovádíme žádné srážky ze mzdy a nyní se v insolvenční rejstříku objevila informace, že s ním bylo zahájeno insolvenční řízení. Jak máme v tomto případě postupovat? Máme začít s prováděním srážek a tyto deponovat nebo máme vyčkat, jak se bude insolvence vyvíjet dále?

V tomto případě je třeba sledovat insolvenční rejstřík až do doby, kdy soud rozhodne o dalším postupu a ustanoví případně insolvenčního správce, s kterým by bylo třeba konzultovat další postup. V tomto stádiu by se zatím žádné srážky ze mzdy neprováděly.

65/2011 Zaměstnanec s hodinovou mzdou byl od 15. dubna 2011 v pracovní neschopnosti, nyní se vrátil a dne 28 října pracoval ve svátek. Jaký máme použít průměrný výdělek pro proplacení příplatku? Můžeme použít průměrný výdělek z II. čtvrtletí, kde odpracoval méně než 21 dnů nebo musíme použít průměrný výdělek z I. čtvrtletí?

Rozhodným obdobím je v tomto případě předchozí čtvrtletí, tzn. III. čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec neodpracoval nic, takže musí být použit pravděpodobný výdělek podle § 353 ZP. Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl.

66/2011 Zaměstnanec měl sjednán pracovní poměr na dobu určitou do 30. 9. 2011. Vedoucí střediska jej nechal i nadále pracovat a až 21. října uvědomil o této skutečnosti personální oddělení. Jak máme nyní s tímto zaměstnancem ukončit pracovní poměr?

Podle § 65 odst. 2 ZP se tomuto zaměstnanci změnil pracovní poměr na dobu neurčitou. Takže možnost jeho ukončení je v současné době pouze dohodou podle § 49 nebo výpovědí některým z důvodů uvedených v § 52.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (tzv. „byrokratické pravidlo“):

****

ČÍM VÍCE POKYNŮ K VYŘEŠENÍ PROBLÉMU VYDÁTE,
TÍM HŮŘE TO DOPADNE.

****