

O B S A H:

- 1/ JUDIKÁT VRCHNÍHO SOUDU K POUŽITÍ PŘEPLATKU DANĚ A DOPLATKU NA DAŇOVÉM BONUSU V RÁMCI INSOLVENCE**
- 2/ PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁNÍ „MALÉHO ROZSAHU“**
- 3/ VÝPOČET POJISTNÉHO NA DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ V PŘÍPADĚ, ŽE MÁ ZAMĚSTNANEC VÍCE PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ U JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE**
- 4/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K ODVODU POJISTNÉHO NA DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ**
- 5/ NEJČASTĚJŠÍ DOTAZY K PROVÁDĚNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB**
- 6/ SDĚLENÍ MPSV 109/2013 Sb.**
- 7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

Příloha: Termíny provádění periodických prohlídek

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se opět věnujeme aktuálním informacím z oblasti odměňování zaměstnanců a personalistiky. Formou dotazů se ještě vracíme k pracovnělékařským službám, o kterých jsme psali v minulém čísle.

UPOZORNĚNÍ: v průběhu měsíce července a srpna budeme opět odpovídat pouze na jednom telefonním čísle, a to 224311286.

1/ JUDIKÁT VRCHNÍHO SOUDU K POUŽITÍ PŘEPLATKU DANĚ A DOPLATKU NA DAŇOVÉM BONUSU V RÁMCI INSOLVENCE

Judikát Vrchního soudu v Praze č. VSPH 241/2013-B-50 ze dne 18. března 2013 k použití přeplatku daně a doplatku na daňovém bonusu z daňového přiznání na plnění splátkového kalendáře v rámci insolvence.

Vrchní soud řešil odvolání zaměstnance, který byl v insolvenci a byl mu finančním úřadem vyplacen přeplatek na dani a doplatek na daňovém bonusu. Následně mu bylo doručeno usnesení městského soudu v Praze, aby celou částku zaslal na účet insolvenčního správce. Zaměstnanec se podáním dovolával zrušení tohoto usnesení, což bylo zamítnuto a proto se proti tomuto rozhodnutí odvolal k Vrchnímu soudu v Praze. Vrchní soud jeho odvolání zamítl.

Tento judikát Vrchního soudu v Praze nezpochybňuje judikát Vrchního soudu v Olomouci, co se týče **neprovádění srážek ze mzdy z měsíčních daňových bonusů** (naopak jej znovu potvrzuje).

Rozdílný je tento judikát v situaci, kdy je daňový bonus obsažen v daňovém přeplatku na dani z příjmů FO, který vznikl v souvislosti s podáním daňového přiznání. V takovém případě se podle judikátu **jedná o zvláštní příjem dlužníka** (§ 412 odst. 1 písm. b) insolvenčního zákona), **který je třeba použít v plné výši na plnění splátkového kalendáře v rámci insolvence.**

Závěr: podle našeho názoru je třeba tento postup **uplatnit pouze u osob, kterým bylo povoleno oddlužení plněním splátkového kalendáře v rámci insolvence.**

Jaký postup by se měl uplatnit u daňového přeplatku vzniklého u zaměstnance v insolvenci v rámci ročního zúčtování záloh se zatím neodvážíme předvídat, protože uvedený judikát se vztahuje pouze k přeplatku na dani a doplatku na daňovém bonusu v rámci daňového přiznání.

U ostatních srážek ze mzdy (kromě insolvence!) doporučujeme, při srážkách z přeplatku na dani a z doplatku na daňovém bonusu, i nadále postupovat podle výkladu v DIS 4/2013, neboť na tyto srážky se § 412 IZ nevztahuje.

2/ PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁNÍ „MALÉHO ROZSAHU“

Neustále se na nás obracíte s posouzením, zda se jedná o zaměstnání malého rozsahu (§ 7 zákona 187/2006 Sb. o NP) či nikoliv a mnohdy je to i na základě prováděných kontrol ze strany OSSZ nebo oprávněného rozhořčení zaměstnance, který nedostal vyplacenou náhradu mzdy ani nemocenské. Zda se jedná o zaměstnání malého rozsahu má vliv právě na poskytování náhrady mzdy i nemocenských dávek.

Např. zaměstnanec měl DPČ, kde bylo uvedeno, že výkon práce nepřekročí v průměru polovinu týdenní pracovní doby s odměnou 100 Kč na hodinu. Každý měsíc si vydělával cca 8000 Kč a v měsíci, kdy onemocněl měl jen 1900 Kč. V tomto případě neměl nárok na nemocenské a ani na náhradu mzdy, protože se jednalo o zaměstnání malého rozsahu a on v měsíci vzniku pracovní neschopnosti nedosáhl započitatelného příjmu 2500 Kč...

Podle § 7 zákona o NP je zaměstnáním malého rozsahu zaměstnání, které

- **je vykonáváno na území ČR**
- **má trvat nebo trvalo aspoň 15 kalendářní dnů**
- **nesplňuje pouze podmínku započitatelného příjmu, který by měl být podle § 6 alespoň 2500 Kč. Jestliže je započitatelný příjem nižší než 2500 Kč nebo není započitatelný příjem sjednán vůbec, jedná se o zaměstnání malého rozsahu.**

Většinou je důležité **rozhodnout, zda chceme, aby byl zaměstnanec vůbec nemocensky pojištěn.**

Např. pro poživatele starobního důchodu nebo pro studenta to nemá velký význam být nemocensky pojištěn. Proto sjednáme zaměstnání (nejlépe dohodu o pracovní činnosti), kde uvedeme, že zaměstnanec bude pracovat dle potřeb organizace nebo, že výkon práce nepřekročí polovinu týdenní pracovní doby a odměna bude 70 Kč na hod. Toto je typické zaměstnání malého rozsahu, protože započitatelný příjem není sjednán vůbec (nevíme kolik hodin v měsíci odpracuje).

V takto sjednané dohodě odvedeme pojistné na SZ jen v měsících, kdy dosáhne započitatelného příjmu 2500 Kč nebo více.

Nárok na dávky NP a na náhradu mzdy v době prvních 21. kal. dnů má pouze v případě, že onemocní v měsíci, kdy dosáhl započitatelného příjmu 2500 Kč

Dále máme zaměstnance, který naopak chce být nemocensky pojištěn (např. je to jeho jediné zaměstnání)

V tomto případě musíme sjednat pracovněprávní vztah tak, aby z něho šlo vyčíst, že odměna dosáhne 2500 Kč. Např. výkon práce v měsíci je minimálně 40 hodin a hodinová sazba je 70 Kč na hod. V tomto případě je započitatelný příjem minimálně 2800 Kč (70x40) a zaměstnanec bude odvádět pojistné na SZ i v měsících, kdy by nedosáhl 2500 Kč.

Nárok na nemocenské dávky má rovněž v případě, že nedosáhne 2500 Kč v měsíci, kdy onemocněl.

Závěr: způsob sepsání pracovněprávního vztahu má zásadní vliv na to, zda se jedná či nejedná o zaměstnání malého rozsahu a je třeba jeho sepsání věnovat náležitou pozornost.

Poznámka: odvod zdravotního pojištění nemá nic společného se zaměstnáním malého rozsahu, ale **závisí vždy na druhu pracovněprávního vztahu a výši odměny.** Např. z pracovního poměru sjednaného na 2400 Kč se zdravotní pojištění odvádí, i když se jedná o zaměstnání malého rozsahu. Naopak z dohody o pracovní činnosti sjednané na 6000 Kč měsíčně se v měsíci, kdy zaměstnanec nedosáhne započitatelného příjmu 2500 Kč, pojistné na VZP neodvádí, i když se nejedná o zaměstnání malého rozsahu.

3/ VÝPOČET POJISTNÉHO NA DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ V PŘÍPADĚ, ŽE MÁ ZAMĚSTNANEC VÍCE PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ U JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE

Podle § 4 odst. 2 zákona 397/2012 Sb. o pojistném na důchodové spoření (dále jen DS) je **dílčím základem pojistného ze závislé činnosti součet vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění** za rozhodná období. Vzhledem k tomu, že v zákonu o pojistném na DS nejsou rozhodná období definována, mělo by se podle našeho názoru vycházet z kalendářního měsíce. Z těchto skutečností vyplývá, že by se v případě více pracovních vztahů u téhož zaměstnavatele mělo pojistné vypočítat ze součtu vyměřovacích základů z jednotlivých pracovních vztahů.

V časopise Mzdová účetní č. 5/2013 vyšel článek Jany Šmídové z Generálního finančního ředitelství (GFŘ), který tento postup popírá a vyžaduje výpočet odvodu pojistného na DS stejně jako u pojistného na důchodové pojištění, tj. z každého příjmu samostatně. Pro tvrzení autorky, „že vyměřovací základ pro pojistné na DS plně kopíruje vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění“, ale není v zákonu 397/2012 Sb. o DS opora. Díky tomuto výkladu dochází k rozdílu ve výši odvedeného pojistného na DS v částce jedna koruna nebo i více (při více pracovních vztazích u jednoho zaměstnavatele). Porovnání si uvedeme na příkladech výpočtu:

Příklad ze mzdové účetní č. 5

První pracovní poměr

vyměřovací základ 9999 Kč, sražená záloha 500 Kč ($9999 \times 0,05 = 499,95$ Kč po zaokrouhlení 500 Kč)

Druhý pracovní poměr

vyměřovací základ 10001 Kč, sražená záloha 501 Kč ($10001 \times 0,05 = 500,05$ Kč po zaokrouhlení 501 Kč).

Do hlášení se uvede

sloupec 04 vyměřovací základ 20000 Kč ($9999 + 10001$)

sloupec 05 vypočtená záloha 1000 Kč ($20000 \times 0,05$)

sloupec 06 sražená záloha 1001 Kč ($500 + 501$).

Příklad výpočtu podle našeho názoru

První pracovní poměr 9999 Kč

Druhý pracovní poměr 10001 Kč

Součet dílčích vyměřovacích základů 20000 Kč, sražená záloha 1000 Kč ($20000 \times 0,05$)

Do hlášení se uvede

sloupec 04 vyměřovací základ 20000 Kč ($9999 + 10001$)

sloupec 05 vypočtená záloha 1000 Kč ($20000 \times 0,05$)

sloupec 06 sražená záloha 1000 Kč ($20000 \times 0,05$).

V případě, že má zaměstnanec u zaměstnavatele více pracovních vztahů (např. pracovní poměr a 4 dohody o pracovní činnosti, které zakládají účast na NP), může se výpočet lišit o více než 1 Kč.

Závěr: pokud nechcete mít problémy s Finančním úřadem, doporučujeme upravit výpočet pojistného na DS dle výkladu autorky z GFŘ, i když postup výpočtu, který uvádíme my, odpovídá podle našeho názoru více zákonné úpravě. Celou záležitost s výpočtem pojistného budeme i nadále sledovat a konzultovat s odborníky na

problematiku odvodu pojistného na DS. O případných nových skutečnostech Vás budeme včas informovat

4/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K ODVODU POJISTNÉHO NA DŮCHODOVÉ SPOŘENÍ

Jak postupovat v případě, že u nás skončil zaměstnání účastník druhého pilíře důchodové reformy a dalšího již nemáme?

Podle § 16 odst. 4 zákona 397/2012 Sb. o pojistném na důchodové spoření je třeba, aby **neprodleně poté**, co plátce pojistného přestane mít alespoň jednoho poplatníka tohoto pojistného, **elektronicky oznámil změnu registračních údajů**, kde tuto změnu uvede.

KDE NAJDEME TENTO ELEKTRONICKÝ TISKOPIS?

na stránkách daňového portálu

rozklikneme „elektronická podání pro finanční správu“,

dále otevřeme „elektronické formuláře“

a v nich potom tiskopis „oznámení o změně registrace“.

V části druhé tiskopisu na řádce 6 u písm. e) se napíše ano, čímž nahlásíte, že jste přestali mít alespoň jednoho účastníka důchodového spoření (nazývá se to hlášení podle § 16 odst. 4 zákona o pojistném na důchodové spoření).

Poznámka: pokud by u zaměstnavatele opět některý zaměstnanec vstoupil do druhého pilíře, nemusí se tento zaměstnavatel nově registrovat, protože podle § 11 zákona 397/2012 Sb. o pojistném na DS je registrován k pojistnému na DS, pokud je registrován jako poplatník daně z příjmu fyzických osob.

Co se stane, když zaměstnanec včas neoznámí svému zaměstnavateli vstup do II. pilíře?

Pokud zaměstnanec plátcí pojistného (zaměstnavateli) včas neoznámí účast ve II. pilíři a tuto skutečnost zjistí přímo správce pojistného (FÚ), je zaměstnanec povinen uhradit částku neodvedeného pojistného a přírážku ve výši 10% z neodvedeného pojistného. Pokud tuto skutečnost zjistí zaměstnavatel nebo sám zaměstnanec je povinen tuto skutečnost neprodleně oznámit FÚ. I v tomto případě je zaměstnanec povinen uhradit částku neodvedeného pojistného ale přírážka činí jen 5% z neodvedeného pojistného. V těchto případech zaměstnavatel nepodává následné hlášení (tzn., nic neopravuje), protože se jedná o chybu z viny poplatníka. Zároveň tomuto zaměstnanci vzniká přeplatek pojistného v I. pilíři ve výši 3% za každý měsíc, ve kterém byl účastníkem důchodového spoření, protože plátce mu na důchodové pojištění srážel 6,5% místo 3,5%.

V případě, kdy zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že se stal účastníkem důchodového spoření a zaměstnavatel tak odvede pojistné na sociální zabezpečení vyšší, v žádném případě nemůže přeplatek na pojistném vzniklý z uvedeného důvodu vracet OSSZ přímo zaměstnanci, ale **vrátí se případně zaměstnavateli**, a to buď na základě jeho žádosti, nebo na základě zjištění v rámci prováděné kontroly.

(Tento dotaz je ve zkrácené verzi převzat ze stránek Generálního finančního ředitelství).

Poznámka: postup vrácení pojistného doporučujeme konzultovat s příslušnou OSSZ. Zde by se vrácení přeplatku mohlo podle našeho názoru řešit snížením odvodu pojistného na SZ v následujícím měsíci po zjištění přeplatku.

Jak se bude postupovat u zaměstnance, který v průběhu roku dosáhne maximálního vyměřovacího základu?

Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na DS je shodný s max. vyměřovacím základem pro odvod pojistného na sociální zabezpečení, tj. 48 násobek průměrné mzdy (v roce 2013 je to částka 1242432 Kč). Po dosažení této částky se již pojistné na sociální zabezpečení ani na důchodové spoření nesráží. Pokud poplatník překročí maximální vyměřovací základ pro I. pilíř např. v měsíci březnu a účastníkem II. pilíře se stane od měsíce května, nebude se již do konce roku odvádět ani pojistné na důchodové spoření.

Jak se bude sledovat dosažení stropu pojistného na DS v případě, že má zaměstnanec více zaměstnavatelů?

Maximální vyměřovací základ se sleduje u každého zaměstnavatele samostatně (stejně jako u prvního pilíře) a po jeho dosažení se již pojistné neodvádí. Překročení maximálního vyměřovacího základu vzniklého součtem dílčích vyměřovacích základů od jednotlivých zaměstnavatelů se zjistí až po skončení kalendářního roku. Případný přeplatek pojistného na DS nelze vrátit (u prvního pilíře to jde na základě žádosti), ale zaměstnanec má možnost požádat některého svého zaměstnavatele o snížení své budoucí odvodové povinnosti ve výši vzniklého přeplatku.

Jak bude podávat elektronické hlášení zaměstnavatel, který nemá uznávaný elektronický podpis ani datovou schránku? Může použít papírovou formu podání?

Papírová forma podání hlášení je nepřipustná. Pokud plátce nemá uznávaný elektronický podpis ani datovou schránku, odešle elektronické podání správci pojistného a vytiskne si tzv. e-tiskopis, který doručí podepsaný oprávněnou osobou do 5 kalendářních dnů správci pojistného.

Musí zaměstnanec předložit zaměstnavateli smlouvu s penzijní společností a rozhodnutí o registraci?

Povinností zaměstnance je informovat zaměstnavatele o vstupu do II. pilíře. K tomu je možno použít nepovinný tiskopis „Oznámení poplatníka daně z příjmů o účasti na důchodovém spoření“ nebo předložit tiskopis „Oznámení o nabytí právní moci“, který obdržel od správce Centrálního registru smluv a na kterém je jak nabytí právní moci, tak datum účinnosti tohoto rozhodnutí. Smlouvu s penzijní společností ani rozhodnutí o registraci smlouvy předkládat nemusí.

Zaměstnanec předložil tiskopis Oznámení o nabytí právní moci, kde je uvedeno, že rozhodnutí nabylo právní moci dne 20. května 2013 a datum účinnosti je 1. červen 2013. Musíme provést odvod pojistného na důchodové spoření již z výplaty mzdy za měsíc květen, která bude vyplacena v červnu?

Pokud je účinnost smlouvy stanovena na 1. červen 2013, provedeme odvod pojistného na DS poprvé při zúčtování mzdy za měsíc červen, které bude uskutečněno v červenci.

5/ NEJČASTĚJŠÍ DOTAZY K PROVÁDĚNÍ PRACOVNĚLÉKAŘSKÝCH SLUŽEB

Musí mít zaměstnavatel smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb, když má všechny práce zařazené pouze do první skupiny prací a zdravotní prohlídky zaměstnanců zajišťuje žádostí u jejich obvodního lékaře ?

*Ano musí, protože platí, že **ostatní pracovnělékařské služby musí zaměstnavatel provádět prostřednictvím poskytovatele, se kterým má uzavřenu smlouvu** (§ 54 odst. 2 písm. b) zákona 373/2011 Sb.). Součástí pracovnělékařských služeb totiž není pouze provádění zdravotních prohlídek zaměstnanců, nýbrž i další služby, kterými jsou **hodnocení vlivu pracovní činnosti, pracovního prostředí a pracovních podmínek na zdraví, poradenství zaměřené na ochranu zdraví při práci a ochranu před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a pravidelný dohled na pracovištích a nad výkonem práce.***

Kdo sleduje periodicitu jednotlivých pracovnělékařských prohlídek u zaměstnavatele a zodpovídá za včasné vysílání zaměstnanců na jednotlivé prohlídky?

Zaměstnavatel by měl určit konkrétní osoby, které budou zajišťovat včasné provedení hlavně periodických prohlídek. Některé programy na zpracování mezd dokonce upozorňují zaměstnavatele, že se blíží provedení periodické prohlídky u konkrétního zaměstnance. V příloze tohoto čísla je uvedena tabulka s termíny provádění periodických prohlídek u běžných skupin zaměstnanců zařazených do první až čtvrté kategorie. Kromě toho je třeba v příloze č. 2 vyhl. 79/2013 Sb. najít termín pro provedení periodické prohlídky při pracích s rizikovými faktory (chemické, fyzikální apod.).

Musí mít zaměstnavatel, který má práce zařazené pouze v první kategorii prací, uzavřenou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s každým obvodním lékařem svého zaměstnance?

Podle § 54 odst. 2 písm. b) zákona 373/2011 Sb. může zaměstnavatel, jde-li o práce zařazené do první kategorie, zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek na základě písemné žádosti poskytovateli v oboru všeobecné praktické lékařství, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance (tj. obvodní lékař zaměstnance). Takže u zaměstnanců zařazených v první kategorii stačí písemná žádost obvodnímu lékaři zaměstnance a smlouva o poskytování s ním nemusí být uzavřena.

Jak je to s platností vstupní lékařské prohlídky při skončení zaměstnání a opakovaném nástupu do zaměstnání k témuž zaměstnavateli?

Podle § 44 odst. 6 písm. d) zákona 373/2011 Sb. lékařský posudek pozbývá platnosti v případě skončení zaměstnání, pokud ovšem nedojde k opakovanému nástupu do zaměstnání k témuž zaměstnavateli do 3 měsíců ode dne jeho ukončení. Musí se ale

jednat o nástup na stejný druh práce a při přerušení nedošlo ke změně zdravotního stavu posuzované osoby. Toto bude aktuální např. u zaměstnanců ve stavebnictví, kteří končí práci před vánoci a nově nastupují na stejnou práci od února nebo března následujícího roku...

Kdy je možno nejdříve, pro účely posouzení dalšího trvání zdravotní způsobilosti, provést další lékařskou prohlídku a jak to bude s její platností?

Podle § 43 odst. 2 zákona 373/2011 Sb. lze lékařskou prohlídku provést nejdříve 90 dnů před koncem platnosti dosavadního lékařského posudku, jeho časová platnost se ale dřívějším provedením nové prohlídky nemění. Nové posouzení zdravotní způsobilosti bude platit až od ukončení platnosti dosavadního lékařského posudku, pokud při kontrole lékař nezjistil změnu zdravotního stavu se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou.

Od roku 2006 máme uzavřenou smlouvu s praktickým lékařem na provádění zdravotních prohlídek. Musíme s ním sepsat novou smlouvu podle zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách a vyhl. 79/2013 Sb.?

Pokud smlouva z roku 2006 obsahuje všechny potřebné náležitosti (rozsah pracovnělékařských služeb, povinnosti poskytovatele, povinnosti zaměstnavatele, způsob stanovení ceny za provedené služby a dobu trvání smlouvy), není třeba sepisovat novou smlouvu, ale např. formou dodatku ke smlouvě změnit pouze odkaz na příslušné paragrafy nové právní úpravy.

Máme zaměstnance zařazené v první a druhé kategorii prací. Kdy se musí zaměstnanec podrobit mimořádné lékařské prohlídce v případě, že je pracovní neschopnost např. 10 týdnů?

Podle § 12 odst. 2 písm. f) bodu 1. vyhlášky 79/2013 Sb. se mimořádná prohlídka provádí v případě, že byl **výkon práce přerušen z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů**, s výjimkou výkonu práce v kategorii první. Z toho vyplývá, že zaměstnanci zařazení v první kategorii prací by nemuseli absolvovat mimořádnou prohlídku při nemoci, která trvala 10 týdnů, ale zaměstnanci zařazení do druhé kategorie prací již musí. U zaměstnanců zařazených v první kategorii by se ale musela mimořádná prohlídka provést při pracovní neschopnosti delší než 6 měsíců (§ 12 odst. 2 písm. f) bod 3. vyhlášky).

Co musí obsahovat lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci?

Podle § 17 vyhl. 79/2013 Sb. by měl lékařský posudek obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, údaje o druhu práce, režimu práce a rizikových faktorech u vykonávané práce, posudkový závěr a případně termín provedení mimořádné prohlídky. Pro zaměstnavatele je nejdůležitější údaj o posudkovém závěru, kterým se bude muset řídit. Ze závěru lékařského posudku musí být zřejmé, **zda je posuzovaná osoba pro účel, pro který je posuzována, zdravotně způsobilá, zdravotně nezpůsobilá nebo zdravotně způsobilá s podmínkou, případně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilosti**. Pokud posudkový závěr neobsahuje toto jednoznačné posouzení zdravotního stavu zaměstnance, je třeba jej vrátit lékaři k přepracování.

Jak máme postupovat v případě, že byl zaměstnanci vystaven posudek, podle kterého je zdravotně nezpůsobilý vykonávat sjednanou práci a on ji chce přesto nadále vykonávat s tím, že nám podepíše prohlášení, že případné zdravotní komplikace budou na jeho odpovědnost?

Zaměstnavatel musí závěr vyplývající z lékařského posudku respektovat. Pokud zaměstnavatel nebude respektovat lékařský posudek, porušuje povinnosti vyplývající z § 103 odst. 1 písm. a) ZP (nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti). Za tento správní delikt může být uložena pokuta až do výše 2 miliony korun (§ 30 odst. 1 písm. f a odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce).

Jak máme správně posoudit, zda se jedná o zaměstnance pracujícího v noci, když jsou našim zaměstnancům nařizovány noční směny jen výjimečně dle potřeb provozu?

Podle § 78 odst. 1 písm. k) zákoníku práce je zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby (22,00 až 6,00) nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích. Jestliže zaměstnanec odpracuje ve vyrovnávacím období (26 týdnů) méně takovýchto nočních směn než 26, nejedná se o zaměstnance pracujícího v noci.

Zaměstnanci pracující v noci se musí podle § 94 odst. 2 ZP podrobit zdravotním prohlídkám pravidelně dle potřeby, nejméně však jednou za rok. O jaký druh prohlídky se v tomto případě jedná?

I když zákoník práce nenazývá tyto prohlídky periodickými, tak jimi v podstatě jsou, protože jsou vykonávány pravidelně a na jejich jinou četnost provádění se odvolává i § 11 odst. 4 písm. b) vyhl. 79/2013 Sb. Kromě toho je noční práce uvedena v příloze č. 2 vyhl. 79/2013 Sb. mezi riziky ohrožení zdraví a je u ní třeba rovněž provést výstupní lékařskou prohlídku. Periodicita preventivních prohlídek při práci v noci je však stanovena pouze v zákoníku práce.

Je třeba provádět periodické prohlídky i u dohod mimo pracovní poměr, které jsou vykonávány u zaměstnavatele opakovaně?

Podle § 11 odst. 5 vyhl. 79/2013 Sb. platí, že jde-li o práce vykonávané na základě dohod mimo pracovní poměr se periodické prohlídky neprovádí. To neplatí v případě, že jsou práce na základě dohod vykonávány opakovaně a doba, na kterou je dohoda sjednána, je delší než lhůta pro provedení periodické prohlídky a zaměstnavatel provedení této prohlídky vyžaduje. Vyžadování těchto prohlídek by bylo ze strany zaměstnavatele vhodné v případě prací zařazených do kategorií druhé rizikové, třetí a čtvrté.

O jaký druh zdravotní prohlídky se jedná v případě mladistvých, u kterých jsme povinni zajistit jejich provedení před vznikem pracovního poměru a pravidelně dle potřeb, nejméně jedenkrát ročně (§ 247 odst. 1 ZP)?

I když ani u mladistvých zákoník práce nenazývá tyto prohlídky periodickými, tak jimi v podstatě jsou, protože jsou vykonávány pravidelně a na jejich jinou četnost provádění se odvolává i § 11 odst. 4 písm. b) vyhl. 79/2013 Sb.

Kdo zajišťuje lékařské prohlídky u učňů vykonávajících praktické vyučování na produktivních činnostech?

Podle § 51 odst. 2 zákona 373/2011 platí, že pokud se praktické vyučování provádí na pracovištích právnických nebo fyzických osob, vydává lékařský posudek o zdravotní způsobilosti poskytovatel pracovnělékařských služeb této osoby. Tzn., že pokud k nám nastoupí učeň na praktické vyučování, pošleme jej na zdravotní prohlídku k našemu poskytovateli...

Slyšeli jsme, že se musí u zaměstnance zdanit a odvést pojistné v případě, že si zaměstnanec přinese doklad od svého obvodního lékaře za výpis z dokumentace pro našeho poskytovatele pracovnělékařských služeb, který je vystaven na jméno našeho zaměstnance. Je třeba skutečně částku, kterou lékaři uhradil a my mu ji poté proplatili, dodanit?

Podle § 58 zákona 373/2011 Sb. hradí pracovnělékařské služby podle tohoto zákona zaměstnavatel. Jestliže si poskytovatel pracovnělékařské péče vyžádá od obvodního lékaře zaměstnance výpis z jeho zdravotní dokumentace, je třeba, aby i tento výdaj uhradil zaměstnavatel. Pokud je doklad o platbě za výpis z dokumentace vystaven na jméno zaměstnance (což je ve většině případů), je třeba podle našeho názoru považovat proplacení tohoto dokladu zaměstnanci za příjem podle § 6 odst. 7 písm. c) zákona o daních z příjmů. Tj. za **příjem, který není předmětem daně**, protože zaměstnavatel tímto hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel. I přesto doporučujeme, aby na dokladu o platbě bylo uvedeno, že částka je za výpis ze zdravotní dokumentace zaměstnance.

Jsme firma, která má některá pracovní místa obsazena řidiči z povolání, ale také u některých profesí používají zaměstnanci služební vozidlo k občasným pracovním cestám. Jak často budou muset obě skupiny chodit na periodické prohlídky?

Zde bude záležet, zda se jedná o řízení vozidla v režimu zákona o silničním provozu, to jsou řidiči z povolání, kteří se musí podrobit periodickým prohlídkám 1x za 2 roky a u starších 50 let každoročně nebo se jedná tzv. řidiče-referenty, kteří používají vozidlo jen občas. U nich by se měla provádět prohlídka ve standardním režimu s tím rozdílem, že podle přílohy č. 2 vyhl. 79/2013 Sb. bude při periodické prohlídce předepsáno orientační vyšetření zraku.

Kdo zajišťuje provádění následných prohlídek a kde je uvedeno, při kterých pracích je třeba je nařídit?

Následnou prohlídku nařizuje zaměstnavatel svému bývalému zaměstnanci, který vykonával práci za takových podmínek, jejichž negativní důsledky se mohou projevit i po ukončení práce. Prohlídka se provádí za účelem zajištění potřebné péče, popřípadě odškodnění. Následné prohlídky se provádí podle přílohy č. 2 vyhl. 79/2013 Sb., a to u prací prováděných ve zvlášť ztížených pracovních podmínkách

např. při pracích s chemickými, fyzikálními, biologickými rizikovými faktory nebo při práci v riziku ohrožení zdraví (práce s výbušninami, v hlubinných dolech, ve výškách nad 10 metrů apod.).

6/ SDĚLENÍ MPSV 109/2013 Sb.

Sdělením 109/2013 Sb. vyhlásilo MPSV částku odpovídající 50% a 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství ve výši **12500 Kč resp. 6200 Kč**. Tyto částky budou použity pro účely životního a existenčního minima a státní sociální podpory, kde se z nich vychází při stanovení příjmu OSVČ pro posouzení vzniku nároku na příslušnou dávku. Tzn., že u OSVČ, která podnikala po celé rozhodné období, by se za měsíční příjem uvedla nejméně částka 12500 Kč. Pokud by příjem OSVČ byl vyšší než tato částka, zahrnula by se částka vyšší, vypočtená ze skutečných příjmů snížených o výdaje. U OSVČ, která podle svého prohlášení činnost v předchozím roce nevykonávala, by se uvedla nejméně částka 6200 Kč.

Tento „minimální příjem“ se nepoužije u OSVČ, jejichž činnost se považuje za tzv. „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“. To se bude týkat např. OSVČ, která je současně jako zaměstnanec a pracuje v zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění. Obdobně se minimální příjem nepoužije u osob, které jsou OSVČ a současně pobírají invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně nebo starobní důchod nebo pobírají rodičovský příspěvek nebo se soustavně připravují na budoucí povolání apod.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

26/2013 Zletilý syn naší zaměstnankyně ukončí studium na střední škole (učilišti) v měsíci červnu 2013. Od září chce na téže škole pokračovat ve studiu dalšího oboru. O prázdninách chce u nás pracovat na brigádě v pracovním poměru. Můžeme ho zaměstnat od 1. 7. do 31. 8. 2013?

Z důvodu, že nemáte jistotu, že syn Vaší zaměstnankyně skutečně od 1. září nastoupí na střední školu doporučujeme, při takto sjednané brigádě, neuplatňovat matce dítěte daňové zvýhodnění za měsíce červenec a srpen. Pokud bude ve studiu od září pokračovat, je možné v rámci ročního zúčtování uplatnit daňové zvýhodnění i za měsíce červenec a srpen. Aby jste mohli bez obav uplatňovat daňové zvýhodnění v době školních prázdnin, bylo by vhodnější sjednat pracovní poměr od 2. 7. do 30. 8. 2013, čímž by daňové zvýhodnění za měsíce červenec a srpen náleželo i v případě, že by dítě studovat od září nezačalo.

27/2013 Chtěli bychom, aby někteří zaměstnanci vykonávali práci z domova. Jsou nějaká specifika pro sjednání pracovní smlouvy? Jak je to s nárokem na mzdu za přesčasy, mzdu za svátek nebo nárokem na dovolenou, mají na tyto náležitosti nárok?

Podmínky pro výkon práce z domova jsou uvedeny v § 317 ZP, kde se říká, že na tyto pracovněprávní vztahy se vztahuje zákoník práce s tím, že

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Pro sjednání pracovní smlouvy je specifikum to, že bude uvedeno místo výkonu práce bydliště zaměstnance. Nárok na dovolenou mají stejný jako ostatní zaměstnanci zaměstnavatele. Z překážek v práci mají nárok na volno pouze v případě svatby, pohřbu a při přestěhování. Mzda nebo náhradní volno nepřísluší za práci přesčas a za práci ve svátek.

28/2013 Můžeme u poživatelé starobního důchodu, který se vzdal jeho pobírání od 1. 1. 2013 na dobu neurčitou, uplatňovat zálohově slevu na poplatníka, když nevíme, od kdy si nechá opětovně obnovit výplatu tohoto důchodu?

Pokud se zaměstnanec vzdal pobírání starobního důchodu od 1. 1. 2013, tak nic nebrání uplatnění slevy na poplatníka (pokud vepsal tento údaj do prohlášení k dani). U zaměstnanců, o kterých prokazatelně víme, že se vzdali pobírání starobního důchodu pouze na den 1. 1. 2013 přesto doporučujeme, aby se zálohově sleva neuplatňovala a aby si uplatnili slevu na poplatníka až v rámci daňového přiznání za rok 2013.

29/2013 Kdy je možno dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. e), když nám zaměstnanec předložil lékařský posudek, že lékař nedoporučuje výkon práce ve stoje a součástí práce tohoto zaměstnance je její výkon?

Podle § 52 písm. e) ZP je možno dát zaměstnanci výpověď v případě, že má v lékařském posudku uvedeno, že pozbyl vzhledem k svému zdravotnímu stavu dlouhodobě zdravotní způsobilosti. Pokud toto lékařský posudek neobsahuje, je třeba zaměstnance poslat znovu k vašemu lékaři, aby se **vyjádřil jednoznačně**, tj. jestli pozbyl zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost na výkon této práce nebo zda je schopen ji vykonávat.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

POSTAVENÍ JEDINCE JE NEPŘÍMO ÚMĚRNÉ JEHO VÝŘEČNOSTI.

TERMÍNY PROVÁDĚNÍ PERIODICKÝCH PROHLÍDEK**KATEGORIE PRVNÍ**

1. jednou za **6 let**
2. jednou za **4 roky**, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku*

KATEGORIE DRUHÁ

1. jednou za **5 let**
2. jednou za **3 roky**, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku*

KATEGORIE DRUHÁ RIZIKOVÁ A KATEGORIE TŘETÍ

jednou za **2 roky**

KATEGORIE ČTVRTÁ

jednou za **1 rok**

U ZAMĚSTNANCŮ VYKONÁVAJÍCÍCH **PRÁCI, JEJÍŽ SOUČÁSTÍ JE RIZIKO OHROŽENÍ ZDRAVÍ** (při těchto pracích hrozí nemoc z povolání nebo jiná nemoc související s prací a jedná se o práce ve druhé kategorii rizikové, třetí a čtvrté kateg.)

1. jednou za **4 roky**
2. jednou za **2 roky**, jde-li o zaměstnance, který dovršil 50 let věku*

U ZAMĚSTNANCŮ PRACUJÍCÍCH V NOCI A U MLADISTVÝCH

Pravidelně dle potřeby, **nejméně však jednou ročně**

RIZIKOVÉ FAKTORY PRÁCE UVEDENÉ V PŘÍLOZE č. 2 VYHL. 79/2013 Sb.

Dle **termínů uvedených v příloze č. 2**

**/ poprvé se provede v návaznosti na prohlídku podle bodu 1. Např. zaměstnanec první kategorie byl na periodické prohlídce ve 47 letech. Na další půjde v 53 letech a potom vždy po čtyřech letech.*