

O B S A H:

1/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ V DOBĚ ŠKOLNÍCH PRÁZDNIN

2/ NÁROK NA PENĚŽITOU POMOC V MATEŘSTVÍ U MUŽE

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O POBYTU CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR A JEJICH DOPAD DO DALŠÍCH ZÁKONŮ

4/ ZVÝŠENÍ VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJISTNÉ HRAZENÉ STÁTEM, ZA OSOBY, ZA KTERÉ JE STÁT PLÁTCEM POJISTNÉHO

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánka na semináře

Praha 30. června 2014

Vážení přátelé,

i v letošním roce jsme se z důvodu nižšího počtu změn v zákonech rozhodli vydat v období prázdnin pouze jedno dvojčíslo informačního servisu. Pokud by v období července a srpna došlo neočekávaně k zásadním změnám v zákonech, které se týkají naší práce, najdete je na našich stránkách www.demonia.cz v okénku Aktuality. Přílohou tohoto čísla informačního servisu je rovněž pozvánka na zářijové semináře, kde se chceme hlavně věnovat provádění srážek ze mzdy, kde dochází každoročně k výrazným změnám.

UPOZORNĚNÍ: v průběhu měsíce července a srpna odpovídáme pouze na telefonním čísle 224 311 286.

1/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ V DOBĚ ŠKOLNÍCH PRÁZDNIN

V DIS 7-8/2013 jsme psali o zaměstnávání studentů v době školních prázdnin. Od té doby se objevily některé nové okruhy problémů, se kterými se můžeme setkat:

- **je třeba souhlas rodičů s uzavřením pracovního poměru nebo dohod mimo pracovní poměr s nezletilým zaměstnancem?**

Zákoník práce již nevyžaduje předchozí vyjádření se zákonného zástupce nezletilého k uzavření pracovněprávního vztahu. Podle nového znění § 56a resp. § 77 odst. 5 zákoníku práce (dále jen ZP) však může od 1. 1. 2014 zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl 16 let, okamžitě zrušit pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K tomuto kroku se ale vyžaduje přivolení soudu.

- **může již od 23. června letošního roku nastoupit do pracovněprávního vztahu dítě, které dosáhlo věku 15 let, když v měsíci červnu tohoto roku dokončí povinnou školní docházku?**

Podle novelizovaného § 6 ZP je od 1. 1. 2014 *zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu*. V § 35 zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník se říká, že *nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu* (např. podle ZP). Povinná školní docházka se podle § 54 odst. 2 ukončuje jejím úspěšným splněním a dítě přestává být žákem školy k 30. 6. příslušného školního roku. Z toho vyplývá, že dítě může po ukončení povinné školní docházky nastoupit do pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce) nejdříve od 1. července.

- **můžeme sjednat pracovněprávní vztah od 1. 7. 2014 s dítětem, které dokončilo povinnou školní docházku a patnáct let dosáhne dne 17. 7. 2014?**

Ne, s tímto dítětem je možno sjednat pracovněprávní vztah nejdříve v den, kdy dovrší patnáct let, tj. od 17. července. Toto vyplývá z § 35 zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník (viz výklad výše).

- **dítě ukončilo studium střední školy vykonáním maturitní zkoušky v měsíci květnu tohoto roku. Ve studiu již nebude pokračovat. Může toto dítě nastoupit již v květnu do zaměstnání a v případě, že ano, jak to bude s daňovým zvýhodněním u rodičů v měsících květen až srpen?**

Podle § 13 odst. 2 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se za soustavnou přípravu na budoucí povolání na střední škole považuje také doba od úspěšného vykonání maturitní zkoušky, je-li tato zkouška konána v květnu nebo červnu, do konce období školního vyučování školního roku. Z tohoto vyplývá, že v měsících květen a červen se vždy bude jednat o vyživované dítě. Podle § 13 odst. 3 téhož zákona se za soustavnou přípravu na budoucí povolání na střední škole považuje také doba školních prázdnin bezprostředně navazujících na skončení studia, pokud dítě nevykonávalo po celý kalendářní měsíc zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo nemělo po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti. V tomto případě již daňové zvýhodnění za měsíce červenec a srpen náležet nebude, protože dítě bude vykonávat zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění.

- **jak správně postupovat s uplatněním daňového zvýhodnění u rodičů v případě, že dítě zanechalo studia na jedné vysoké škole v měsíci březnu 2014 a na novou vysokou školu bylo přijato až od měsíce července 2014?**

V tomto případě je možné poskytnout daňové zvýhodnění naposledy za měsíc březen 2014. V případě přijetí na další vysokou školu od měsíce července, je možné daňové zvýhodnění uplatnit již v měsíci, kdy byla zahájena soustavná příprava na budoucí povolání, tj. za měsíc červenec. Podle § 14 odst. 2 písm. c) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se za soustavnou přípravu na budoucí povolání na vysoké škole považuje také doba od ukončení studia na VŠ do dne, kdy se dítě stalo studentem téže nebo jiné VŠ, pokud studium na sebe bezprostředně navazuje, nejdéle však doba tří kalendářních měsíců následujících po měsíci, v němž dítě ukončilo studium na VŠ. Z tohoto vyplývá, že zaměstnanec bude mít nárok na daňové zvýhodnění ještě za měsíce duben, květen a červen, což u něho zohledníte v rámci ročního zúčtování záloh za rok 2014.

- **dcera naší zaměstnankyně přerušila studium na vysoké škole na dobu dvou let z důvodu těhotenství a porodu. Má nárok matka na daňové zvýhodnění po tuto dobu přerušení studia, když dceři je 23 let?**

Ano, matka bude mít nárok na daňové zvýhodnění po celou dobu přerušení studia z důvodu těhotenství, protože od 1. 4. 2013 se do § 14 odst. 2 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře doplnilo písm. d), podle kterého se za soustavnou přípravu na budoucí povolání na vysoké škole považuje také doba přerušení studia na VŠ, po kterou by jinak trvala mateřská nebo rodičovská dovolená. Zde je odkaz na §§ 195 až 198 ZP, podle kterých může být tato doba přerušení maximálně 3 roky.

- **syn našeho zaměstnance řádně ukončil střední školu a ve studiu již pokračovat nebude. Nyní se mu naskytla možnost zaměstnání na dobu července a srpna. Jak nejlépe sjednat toto zaměstnání, aby otec nepřišel o daňové zvýhodnění za tyto měsíce?**

Aby si otec mohl uplatnit daňové zvýhodnění za měsíce červenec a srpen, nesmí dítě vykonávat po celý kalendářní měsíc zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Pokud bude mít dítě sjednáno zaměstnání např. od 2.

července do 29. srpna, může si otec uplatnit daňové zvýhodnění ještě za měsíce červenec a srpen.

- **o prázdninách u nás bude pracovat na dohodu o provedení práce student vysoké školy. Výše jeho odměny nepřesáhne v červenci ani v srpnu 10000 Kč. Vzhledem k tomu, že má na celý rok podepsané prohlášení k dani u jiného plátce mzdy (o víkendech chodí do obchodního řetězce vybalovat a zavážet zboží), nemůžeme mu nechat podepsat prohlášení k dani a uplatnit slevu na poplatníka ani slevu na studium a použijeme 15% srážkovou daň. Jaké má možnosti, aby se mu srážková daň vrátila, když se jeho roční příjmy za rok 2014 budou pohybovat kolem 100 tis. Kč a on u zaměstnavatele, kde má podepsané prohlášení k dani nevyčerpá plně slevu na poplatníka a slevu na studium?**

Od roku 2014 se u příjmů plynoucích z dohody o provedení práce do 10000 Kč a nepodepsaném prohlášení k dani uplatní vždy 15% srážková daň. Tito zaměstnanci mají ale možnost, použít po skončení roku postup podle § 36 odst. 7 ZDP, který jim umožňuje započíst si v rámci daňového přiznání daň sraženou podle § 6 odst. 4 na jejich celkovou daň. Pokud tento postup využijí, „překlasifikuje“ se jim v rámci daňového přiznání srážková daň na daň zálohovou, která se jim může vrátit. Zde by bylo vhodné tomuto zaměstnanci vystavit při skončení dohody o provedení práce potvrzení o zdanitelných příjmech plynoucích na základě dohod o provedení práce (tiskopis MFin 5460/A – vzor č. 1) a on by si měl po skončení roku 2014 sám podat daňové přiznání v rámci, kterého by se mu vrátila i Vámi sražená daň.

- **studentka střední školy, dcera naší zaměstnankyně si na období školních prázdnin sjednala na dohody o pracovní činnosti úklidové práce ve 4 firmách sídlících v jedné budově. Odměny z těchto dohod budou činit 2400, 2200, 1800 a 1500 Kč měsíčně. Jak to bude s odvody sociálního a zdravotního pojištění a s daní z příjmů u těchto dohod?**

Vzhledem k tomu, že dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na nemocenském pojištění i na zdravotním pojištění až od částky 2500 Kč, nebude se z ani jedné dohody o pracovní činnosti pojistné odvádět. Pro účely daně z příjmů může podepsat prohlášení k dani pouze u jednoho plátce (nejvýhodnější bude u zaměstnavatele s nejvyšší částkou). Ostatní plátců u ní budou odvádět zálohovou daň 15%. Po skončení brigády by si měla nechat vystavit potvrzení o zdanitelných příjmech od všech plátců a následně si po skončení roku 2014 musí podat daňové přiznání, v rámci kterého by se jí veškeré sražené zálohy na daň vrátily.

- **o prázdninách u nás bude pracovat dítě, které dosáhlo věku 15 let a dokončilo povinnou školní docházku. Můžeme tomuto dítěti uplatnit kromě slevy na poplatníka také slevu na studium a v případě že ano, jakým dokladem nám studium prokáže?**

Soustavná příprava na budoucí povolání na střední škole začíná prvním dnem školního roku (§ 66 odst. 1 školského zákona). Podle § 24 odst. 1 školského zákona začíná školní rok 1. září a končí 31. srpna následujícího kalendářního roku. Školní rok se člení na období školního vyučování a období školních prázdnin. Z tohoto vyplývá, že dítě, které u Vás bude pracovat v měsících červenec a srpen, nebude v té době ještě studentem střední školy, kterým se stane až 1. září 2014. Slevu na studium u něho tudíž nemůžete uplatnit. Pokud by u Vás toto dítě nastoupilo na

brigádu i o prázdninách v příštím roce, mohla by se u něho sleva na studium uplatnit, protože by se jednalo o prázdniny mezi prvním a druhým ročníkem studia a dítě by bylo v této době studentem.

- **v měsících červen až září u nás bude pracovat student vysoké školy na dohodu o provedení práce. Odměna u něho nepřekročí v žádném měsíci 10000 Kč. Může i na dohodu o provedení práce do 10000 Kč měsíčně podepsat Prohlášení k dani? Pokud ano, může si uplatnit také slevu na studium?**

Podpis Prohlášení k dani není vázán na konkrétní druh příjmu, takže je možno jej podepsat na veškeré příjmy ze závislé činnosti uvedené v § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů. V případě podpisu Prohlášení u dohody o provedení práce do 10000 Kč se uplatní zálohová daň a poplatník si uplatní veškeré řádně prokázané slevy na dani podle § 35ba. Ve Vašem konkrétním případě by si tak mohl teoreticky uplatnit i slevu na studium, pokud by ovšem měl podstatně vyšší příjem... Při odměně z dohody o provedení práce 10000 Kč je daň 1500 Kč a k jejímu „vynulování“ stačí sleva na poplatníka (2070 Kč).

- **jakým dokladem nám zaměstnanci prokazují ukončení studia na střední nebo vysoké škole? Je třeba předložit maturitní vysvědčení nebo vysokoškolský diplom?**

Způsob prokazování ukončení studia zákon o daních z příjmů speciálně neřeší, takže je třeba, aby zaměstnanec do Prohlášení k dani na straně 2 (změny k nimž během zdaňovacího období došlo) vepsal, že dítě ukončilo studium na střední nebo vysoké škole k určitému datu. Určitě by bylo vhodné, pokud by zde ještě uvedl, že dítě v době školních prázdnin po ukončení studia nikde nepracovalo po celý kalendářní měsíc a ani nemělo po celý kal. měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti.

2/ NÁROK NA PENĚŽITOU POMOC V MATEŘSTVÍ U MUŽE

V poslední době se množí dotazy, jak je to s nárokem na peněžitou pomoc v mateřství v případě, že by ji čerpal místo matky dítěte muž. Z toho důvodu jsme se rozhodli zrekapitulovat možnosti pobírání peněžité pomoci mužem...

Podle § 32 odst. 1 písm. e) zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění má **nárok na peněžitou pomoc v mateřství např. pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila**, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích. V písemné dohodě musí být uveden den, od kterého bude pojištěnec o dítě pečovat a den porodu. Podpis matky dítěte musí být úředně ověřen nebo ověřen orgánem nemocenského pojištění (tj. podepsání přímo na OSSZ). Den, od kterého bude pojištěnec o dítě pečovat, nesmí spadat do období, za které byla peněžitá pomoc vyplácena matce dítěte a do období přede dnem ověření podpisu.

Podle § 32 odst. 8 zákona o NP se podmínky nároku na peněžitou pomoc u pojištěnce, který převzal peněžitou pomoc zjišťují ke dni prvního převzetí dítěte do péče; to platí i v případě, kdy pojištěnec převzal péči o totéž dítě opakovaně.

CO Z TĚCHTO PARAGRAFŮ VYPLÝVÁ?

- pojištěnec musí splňovat podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství podle § 32 odst. 2 zákona o NP je to alespoň do 270 kalendářních dnů pojištění v posledních dvou letech

- pojištěnec musí s matkou dítěte uzavřít písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat

tato dohoda lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu a musí být uzavřena nejméně na dobu 7 kalendářních dnů. Podpis matky dítěte musí být na dohodě úředně ověřen nebo musí být dohoda podepsána přímo na OSSZ.

- délka podpůrčí doby u muže může být maximálně 22 týdnů resp. 31 týdnů tyto maximální délky podpůrčí doby by přicházely v úvahu v případě, že by žena předčasně porodila a nástup na peněžitou pomoc u ní by byl dnem porodu. Potom by v případě narození jednoho dítěte a převzetí peněžitě pomoci od 7 týdne byla podpůrčí doba maximálních 22 týdnů. Při narození více dětí a převzetí peněžitě pomoci od 7 týdne byla podpůrčí doba maximálních 31 týdnů. V případě narození dítěte dle předpokládané doby porodu by byla podpůrčí doba u pojištěnce, který převzal peněžitou pomoc, výrazně kratší... Např. žena nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství 8 týdnů přede dnem porodu a porod by proběhl dle předpokladu, v tomto případě by mohla podpůrčí doba u pojištěnce činit maximálně 14 resp. 23 týdnů (28(37)-8-6).

- podmínky nároku na peněžitou pomoc se u pojištěnce zjišťují ke dni prvního převzetí dítěte do péče; to platí i v případě, kdy pojištěnec převzal péči o totéž dítě opakovaně

v případě převzetí dítěte do péče, musí zaměstnavatel pojištěnce zjistit jednak splnění podmínky nároku na peněžitou pomoc (270 kalendářních dnů pojištění) a v případě jejího splnění vyplnit přílohu k žádosti o peněžitou pomoc v mateřství. Výše peněžitě pomoci zjištěná k prvnímu převzetí dítěte do péče se bude používat i v případech, že pojištěnec převzal péči o totéž dítě opakovaně.

POZNÁMKA: v některé odborné literatuře je uveden zavádějící text, podle kterého by se od data prvního převzetí dítěte používal po zbytek peněžitě pomoci výpočet ze zaměstnání pojištěnce. Toto nemá oporu v zákonu, protože pokud si muž převezme dítě do péče např. na 14 kal. dnů, tak náleží peněžitá pomoc vypočtená z jeho pojištění pouze po dobu tohoto převzetí dítěte. Jestliže se poté opět vrátí peněžitá pomoc matce dítěte, bude se jí počítat z jejího vyměřovacího základu spočteného ke dni nástupu na peněžitou pomoc. Pokud by došlo k opakovanému střídání, bude se vždy vycházet z denních vyměřovacích základů jednotlivých poživatelů peněžitě pomoci spočtených u ženy při nástupu na peněžitou pomoc a u muže ke dni prvního převzetí dítěte do péče.

- co musí udělat zaměstnanec ve vztahu ke svému zaměstnavateli, aby mohl peněžitou pomoc pobírat?

zaměstnanec požádá svého zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené podle § 196 ZP. Zaměstnavatel je povinen jeho žádosti vyhovět, a to v rozsahu o jaký požádá, nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

- nárok na dovolenou na zotavenou u zaměstnance, který je na rodičovské dovolené

Podle § 216 odst. 2 ZP se doba, po kterou čerpá zaměstnanec rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. Tzn., že doba rodičovské dovolené u muže od narození dítěte do 28 týdne resp. 37 týdne od

nástupu ženy na mateřskou dovolenou by se posuzovala jako výkon práce a zaměstnanci by za ní vznikl nárok na dovolenou nebo její poměrnou část. Požádá-li tento zaměstnanec o čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené ženy, je zaměstnavatel povinen jeho žádosti vyhovět (§ 217 odst. 5) a takto vyčerpanou dovolenou nelze z titulu následného čerpání rodičovské dovolené krátit (§ 223 odst. 1).

Doufáme, že tento náš příspěvek přispěje k rozšíření péče o děti i ze strany jejich otců...

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O POBYTU CIZINCŮ NA ÚZEMÍ ČR A JEJICH DOPAD DO DALŠÍCH ZÁKONŮ

Zákonem 101/2014 Sb. byly provedeny změny v zákonu 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR. Ze změn provedených v zákonu o pobytu cizinců vyplývá, že Ministerstvem vnitra bude vydáván nový druh povolení k dlouhodobému pobytu, a to tzv. **zaměstnanecká karta**. Jedná se o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, které má tzv. duální charakter, tj. že cizinec, který má zájem pracovat na území České republiky, nemusí podávat zvlášť žádost o povolení k pobytu Ministerstvu vnitra a zvlášť žádat o povolení k zaměstnání Úřad práce, ale na základě jediné žádosti, o které rozhodne Ministerstvo vnitra (za předpokladu splnění zákonných podmínek), bude vydáno povolení k pobytu a současně i k výkonu zaměstnání na území České republiky. Zavedením zaměstnanecké karty tak dojde i ke snížení administrativní zátěže u cizinců, kteří hodlají, resp. budou na území České republiky pobývat za účelem zaměstnání. Namísto dosud vedených dvou správních řízení bude vedeno toliko jedno správní řízení, a to Ministerstvem vnitra. Dosavadní povolení k zaměstnání vydávané jako zelená karta bude zrušeno. Zákonem 101/2014 Sb. se mění i některé další zákony, které se týkají naší práce.

▪ Změny v zákonu 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Kromě změn vyplývajících ze zrušení zelené karty a jejího nahrazení tzv. „zaměstnaneckou kartou“ se v zákonu změnil paragraf 37a, který řeší centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se rozumí místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení na krajskou pobočku Úřadu práce. Se zařazením pracovního místa do této centrální evidence musí i nadále zaměstnavatel udělit souhlas. Podle přechodného ustanovení č. 2 zákona 101/2014 Sb. cizinec, kterému byla vydána zelená karta před touto novelou, může být zaměstnán až do doby skončení platnosti této karty.

▪ Změny v zákonu 117/95 Sb. o státní sociální podpoře

V § 3 odst. 2 byli doplněni mezi oprávněné osoby, kterým náleží dávky státní sociální podpory cizinci, kterým byla vydána zaměstnanecká karta, dále cizinci zaměstnaní na území ČR nebo cizinci, kteří již byli zaměstnaní na území ČR alespoň po dobu 6 měsíců a jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud jim bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR a dále rodinní příslušníci těchto cizinců, pokud jim bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR. Touto změnou se rozšíří okruh osob s nárokem na dávky SSP. Zároveň tato změna reaguje i na směrnici 2011/98/EU podle které osoby, pracovníci z třetích států, mají právo na

rovné zacházení ve srovnání se státními příslušníky členského státu, ve kterém pobývají.

▪ **Změny v zákoníku práce**

V § 48 odst. 3 se změnilo písm. c), které řeší skončení pracovního poměru cizince, takto: „uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci“. Podle přechodného ustanovení skončí pracovní poměr cizince se zelenou kartou uplynutím její platnosti, pokud nedojde k jeho skončení dříve jiným způsobem.

Účinnost těchto změn je od 24. června 2014.

4/ ZVÝŠENÍ VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJISTNÉ HRAZENÉ STÁTEM, ZA OSOBY, ZA KTERÉ JE STÁT PLÁTCEM POJISTNÉHO

Zákonem 109/2014 Sb. se změnil § 3c odst. 1 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP takto: „*Vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem za osobu, za kterou je podle zvláštního právního předpisu plátcem pojistného stát, se stanoví ve výši **6259 Kč na kalendářní měsíc.***“ Poslanecká sněmovna chce tímto zvýšením plateb za státní pojištěnce kompenzovat zdravotnickým zařízením výpadek způsobený zrušením regulačních poplatků za hospitalizaci v nemocnici.

Z této změny vyplývá, že stát bude přispívat na své pojištěnce částkou vypočtenou z 6259 Kč. Dosud byla částka, z které odváděl stát za své pojištěnce 5829 Kč.

Osoby, za které je plátcem pojistného stát jsou uvedeny v § 7 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a patří mezi ně zejména nezaopatřené děti, poživatelé důchodů, příjemci rodičovského příspěvku, uchazeči o zaměstnání apod.

Částka **6259 Kč** se podle § 3 odst. 7 zákona 592/92 Sb. o VZP použije rovněž u **zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením** z celkového počtu svých zaměstnanců. Zde se u osob, kterým byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, **vypočte pojistné na VZP pouze z částky, která překročí 6259 Kč.**

Účinnost tohoto zákona je od **1. července 2014**. Vzhledem k tomu, že Ministerstvo financí hradí pojistné za státní pojištěnce do 25. dne předcházejícího kalendářního měsíce, bude třeba v měsíci červenci při platbě na srpen dorovnat zdravotním pojišťovnám i částku za červenec. Toto je pokryto přechodným ustanovením zákona 109/2014 Sb. Toto přechodné ustanovení se ale týká pouze zdravotních pojišťoven!

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

37/2014 V dubnu jsme obdrželi usnesení krajského soudu o schválení oddlužení našeho zaměstnance plněním splátkového kalendáře. Ve výplatě za duben jsme provedli srážku, ale neposlali jsme ji na účet insolvenčního správce. Dosud nemáme nabytí právní moci. Insolvenční správce nás žádá, abychom provedenou srážku ze mzdy zaslali již nyní. Jsme povinni mu vyhovět?

Podle § 406 odst. 5 zákona 182/2006 Sb., insolvenční zákon se částky sražené z dlužníkovy mzdy zasílají insolvenčnímu správci, a to bez zřetele k tomu, že rozhodnutí o schválení oddlužení plněním splátkového kalendáře dosud není v právní moci. Z tohoto důvodu doporučujeme ihned odeslat deponovanou srážku insolvenčnímu správci.

38/2014 Můžeme s některými zaměstnanci, kteří u nás opakovaně pracují na dohodu o provedení práce, sjednat tuto dohodu i na dobu neurčitou nebo musíme každoročně sepisovat novou dohodu? Setkali jsme se s názorem, že porušujeme § 75 zákoníku práce, tj., že nemáme uvedenu konkrétní dobu určitou, na kterou se tato dohoda sjednává...

Podle § 75 ZP je třeba skutečně v dohodě o provedení práce uvést dobu, na kterou se tato dohoda sjednává. Podle našeho názoru je i doba neurčitá sjednanou dobou. Aby jste neměli v budoucnu s takto sjednanou dohodou o provedení práce problémy, doporučujeme v ní sjednat, že výkon práce v jednotlivých letech nepřekročí 300 hodin a dále doporučujeme sjednat způsob jejího případného skončení, např. s 15 denní výpovědní dobou.

39/2014 Studentka ukončila řádně studium na VŠ dne 6. 2. 2014 a od 1. dubna k nám nastoupila do zaměstnání. V současné době je těhotná a předpokládaný nástup na peněžitou pomoc v mateřství je od 10. července. Má tato zaměstnankyně nárok na peněžitou pomoc v mateřství, když u nás nesplnila podmínku účasti na pojištění 270 kalendářních dnů v posledních 2 letech?

Ano má, protože do doby účasti na pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství se podle § 32 odst. 4 písm. a) zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění započítává i doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání, jestliže je studium úspěšně ukončeno.

40/2014 Náš zaměstnanec pracující od pondělí do pátku pracoval v sobotu a neděli dne 7. a 8. června přesčas. Za práci přesčas si bude vybírat náhradní volno ještě v měsíci červnu, takže příplatek za přesčas nedostane. Jak to ale bude s příplatkem za práci v sobotu a neděli, jestliže si za práci v těchto dnech čerpal náhradní volno?

Podle § 118 odst. 1 ZP přísluší zaměstnanci za dobu práce v sobotu a neděli dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě, v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě lze sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. Z toho vyplývá, že pokud nemáte smluvně sjednáno např. že příplatek za sobotu a neděli nenáleží v případě čerpání náhradního volna za práci přesčas, bude třeba zaměstnanci poskytnout příplatek za práci v sobotu a neděli nejméně ve výši 10% průměrného výdělku.

41/2014 Zaměstnankyně nastoupila na první mateřskou dovolenou dne 15. 8. 2011. Potom si čerpala dovolenou na zotavenou a potom požádala o rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. V době čerpání rodičovské dovolené bylo její místo zrušeno a ona se pro nás stala nadbytečnou. Jak

máme postupovat nyní, když si zaměstnankyně přinesla od 11. 6. 2014 nástup na další peněžitou pomoc v mateřství?

Na Vaši zaměstnankyni se v době čerpání mateřské a rodičovské dovolené vztahuje zákaz výpovědi podle § 53 odst. 1 písm. d) ZP. Takže řešit skončení jejího pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele bude možné až po uplynutí rodičovské dovolené. Pokud byste jej chtěli ukončit dříve, museli by jste s ní sepsat dohodu o skončení pracovního poměru s tím, že jako důvod skončení by byla nadbytečnost (§ 52 písm. c) ZP) a při skončení by bylo vyplaceno odstupné. Zaměstnankyně ale s tímto způsobem skončení pracovního poměru nemusí souhlasit a potom platí, že může dostat výpověď až po skončení rodičovské dovolené, pokud ovšem do té doby nenastoupí na další peněžitou pomoc v mateřství...

42/2014 Jsme státní příspěvková organizace a zajímalo by nás, co musí uchazeč o zaměstnání předkládat před nástupem do zaměstnání? Údajně nestačí předložit jen vysokoškolský diplom, ale je třeba ještě doložit doklad o vykonaných zkouškách?

Podle § 57 odst. 4 zákona 111/98 Sb. o vysokých školách je vysokoškolský diplom dokladem o absolvování studijního programu v příslušném studijním oboru. Podle odst. 7 se vysokoškolský diplom považuje za veřejnou listinu a je označen státním znakem ČR spolu s uvedením označení příslušné vysoké školy a akademického titulu, který je udělován. Podle odst. 8 je VŠ oprávněna uvádět rodné číslo osoby, o kterou se jedná. Doklad o vykonaných zkouškách obdrží od vysoké školy pouze osoby, které ukončily studium neúspěšně, např. zanecháním studia nebo vyloučením ze studia. Dostačujícím dokladem o absolvování vysoké školy je vysokoškolský diplom. Pokud by se jednalo o uchazeče, který vysokou školu nedokončil, předložil by doklad o jím vykonaných zkouškách.

43/2014 Zaměstnankyně je na rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte, tj. do 24. června. Jelikož nemá školku, požádala nás o poskytnutí neplaceného volna do 31. srpna 2014. Tato zaměstnankyně je ale v současné době těhotná a ptá se, jak by se u ní postupovalo v případě, že by musela nastoupit na rizikové těhotenství v době neplaceného volna?

Pokud by byla zaměstnankyni vystavena pracovní neschopnost v době čerpání neplaceného volna, tak se podle § 28 odst. 5 zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění nemocenské nevyplácí po dobu, po kterou mělo trvat pracovní volno bez náhrady příjmu. V jejím případě by bylo vhodnější si požádat o neplacené volno ne do 31. 8., ale např. do 15. 7., potom o jeho prodloužení do 31. 7. a případně do 15. 8., čímž by se minimalizoval počet neplacených dnů v případě vystavení pracovní neschopnosti na rizikové těhotenství...

44/2014 Od 1. 3. 2014 u nás nastoupila do pracovního poměru zaměstnankyně, která poslední dva roky před nástupem pracovala pouze na dohodu o provedení práce do 10000 Kč. Zdravotní pojištění si platila sama. Nyní přišla s tím, že je těhotná a předpokládaný nástup na peněžitou pomoc je od 28. července. Domníváme se, že tato zaměstnankyně nemá nárok na peněžitou

pomoc v mateřství, protože nesplní podmínku 270 kalendářních dnů účasti na nemocenském pojištění. Jak má zaměstnankyně postupovat dále?

Tato zaměstnankyně nemá skutečně nárok na peněžitou pomoc, protože nesplnila podmínku uvedenou v § 32 odst. 2 zákona o NP. Podle § 57 odst. 1 písm. f) téhož zákona rozhodne ošetřující lékař o vzniku pracovní neschopnosti u pojištěnky, která doložíla potvrzení OSSZ, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Takováto pracovní neschopnost končí podle § 59 odst. 1 písm. h) uplynutím šestého týdne po porodu, pokud není práce neschopná z jiných důvodů. Od sedmého týdne po porodu si požádá o rodičovský příspěvek. Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení nemocenského v souvislosti s porodem (tzn., že v případě vyššího vyměřovacího základu má možnost volby výše rodičovského příspěvku!).

45/2014 Vzhledem k velkému objemu zakázek předpokládáme, že někteří naši zaměstnanci pracující od pondělí do pátku budou pracovat v sobotu a neděli dne 5. a 6. července, což je svátek. Na co mají tito zaměstnanci nárok, pokud si nebudou čerpat náhradní volno za práci ve svátek?

Těmto zaměstnancům bude náležet dosažená mzda a příplatek za práci svátek nejméně ve výši průměrného výdělku. Vzhledem k tomu, že se jedná o práci nad stanovenou týdenní pracovní dobu, bude jim náležet i příplatek za práci přesčas nejméně ve výši 25% průměrného výdělku a protože se jedná o práci sobotu a neděli, náleží jim ještě příplatek za práci v tyto dny nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Za práci v sobotu a neděli lze sjednat i jinou výši a způsob určení příplatku (viz dotaz 40/2014 výše).

46/2014 Se zaměstnancem máme sjednanou smluvní mzdu ve výši 20000 Kč a k ní prémie podle prémiového řádu. Vzhledem k tomu, že si tento zaměstnanec neodvádí řádně práci, chceme mu od příštího měsíce snížit mzdu na 16000 Kč. Musí s tímto snížením zaměstnanec souhlasit?

Podle § 113 odst. 1 se mzda sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem. Pokud máte mzdu sjednanou smluvně, musí s její změnou souhlasit obě dvě smluvní strany. Jestliže zaměstnanec nepodepíše změnu smlouvy o snížení mzdy, je tato změna neúčinná a náleží mu i nadále mzda v původní výši. V tomto případě máte možnost postihnout nekvalitní práci zaměstnance snížením premii, pokud to umožňuje prémiový řád.

47/2014 Zaměstnanec si dosud uplatňoval daňové zvýhodnění na dítě. Nyní nám přinesl rozhodnutí soudu o rozvodu manželství a svěření dítěte do střídavé péče obou rodičů. Setkáváme se střídavou péčí poprvé a jak máme nyní postupovat?

Svěřování dítěte do střídavé péče rodičů je nyní čím dál víc častější a jeho řešení z hlediska uplatnění daňového zvýhodnění rodiči je řešeno v Pokynu GŘ D-6, kde se k 381 odst. 3 uvádí toto: „I v případě svěření dítěte do střídavé výchovy obou rodičů na základě rozhodnutí soudu je z hlediska uplatnění daňového zvýhodnění rozhodující, se kterým z rodičů nezletilé dítě žije v domácnosti. Nerozhoduje tedy,

jakým způsobem se oba výchovně způsobilí rodiče o péči o dítě v pravidelných časových intervalech střídají. Přitom rozhodnutím soudu o svěření dítěte do střídavé výchovy obou rodičů není rozhodnuto o tom, se kterým z rodičů bude žít dítě trvale v domácnosti. Institut domácnosti je upraven občanským zákoníkem a příslušnost k domácnosti u nezletilých dětí stanoví dohoda rodičů, jinak by musel o této skutečnosti rozhodnout soud. Osoba (i dítě) může být ale příslušníkem pouze jedné domácnosti. To znamená, že daňové zvýhodnění na dítě svěřené do střídavé výchovy obou rodičů může uplatňovat každý z rodičů ve zdaňovacím období pouze po dobu, ve které je dítě příslušníkem jeho domácnosti, tj. po několik kalendářních měsíců.

U dítěte, které je svěřeno soudem do střídavé výchovy obou rodičů, nelze ale vyloučit ani dohodu rodičů, že toto dítě bude žít nadále v domácnosti jen s jedním z nich, tzn. bez ohledu na rozhodnutí soudu o střídavé výchově obou rodičů. Za těchto okolností bude pak daňové zvýhodnění uplatňovat po celé zdaňovací období jen jeden rodič a druhému z rodičů daňové zvýhodnění náležet nebude. Rovněž v případě střídavého uplatňování daňového zvýhodnění na dítě musí mezi rodiči existovat shoda, aby nedocházelo ke dvojímu uplatňování daňové úlevy.

Jestliže se rodiče na způsobu uplatnění daňového zvýhodnění na dítě svěřené do střídavé výchovy nedohodnou, nelze než doporučit, aby si jej uplatnili až po uplynutí zdaňovacího období ve svých daňových přiznáních u správce daně.

Skutečnost, že dítě žije s poplatníkem v domácnosti, prokazuje zaměstnanec u zaměstnavatele svým čestným prohlášením na tiskopisu Prohlášení k dani. Jedná-li se o dítě svěřené do střídavé výchovy obou rodičů, při absenci podrobnější úpravy v zákoně lze doporučit, aby zaměstnanec doložil že druhý z rodičů daňové zvýhodnění na dané dítě ve zdaňovacím období neuplatňuje, resp. že je uplatňuje, ale jen po určitou dobu (např. jeho čestným prohlášením), a je-li tento druhý z rodičů zaměstnán, také potvrzením jeho zaměstnavatele.“

48/2014 Jaký dopad do důchodového pojištění bude mít na studenta VŠ to, že si při studiu chodil přivydělávat? Měl uzavřenou dohodu o pracovní činnosti po celou dobu studia a jeho měsíční odměna činila cca 6000 Kč, takže zakládala účast na důchodovém pojištění.

Studenti střední a vysoké školy starší 18 let by byli z titulu studia důchodově pojištěni jen v případě, že by si sami podali přihlášku k dobrovolné účasti na pojištění, jinak ne. V případě, že při studiu vykonávají zaměstnání, které je dobrou důchodového pojištění, jsou z titulu tohoto zaměstnání důchodově pojištěni a tato doba se jim započítává do potřebné doby pojištění pro nárok na starobní nebo invalidní důchod (§ 29 a § 40 zákona o důchodovém pojištění). Nevýhodou této výdělečné činnosti je však velice nízký příjem (cca 72000 Kč za rok), který může negativně ovlivnit jejich výši důchodu, protože pro výpočet důchodu se berou výděлки za všechny roky od roku 1986. Co ale bude s důchody v době jejich odchodu do důchodu (tj. za více než 40 let) lze jen těžko předvídat...

49/2014 Náš zaměstnanec má sjednanou dohodu o provedení práce, z které je mu vyplácena měsíční odměna 10000 Kč. K této dohodě má ještě poskytnuto vozidlo k služebnímu a soukromému užívání. 1% vstupní ceny vozidla činí 3290 Kč. Jaký bude správný odvod pojistného na sociální a zdravotní a jak s daní z příjmů?

Příjem z dohody o provedení práce je příjmem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. a) bod 1 zákona o daních z příjmů. Podle odst. 6 téhož zákona se za příjem zaměstnance považuje též částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla k použití pro služební a soukromé účely. Z tohoto vyplývá, že Váš zaměstnanec má příjmy z dohody o provedení práce ve výši 13290 Kč, takže tato dohoda zakládá účast na sociální i zdravotním pojištění (odměna vyšší než 10000 Kč) a podléhá odvodům těchto pojištění. Pro účely daně z příjmů bude rozhodující, zda zaměstnanec podepíše prohlášení k dani. Pokud ano, uplatní se u něho veškeré řádně prokázané slevy podle § 35ba a případně daňové zvýhodnění na vyživované dítě. Pokud nepodepíše prohlášení k dani, bude sražena zálohová daň (příjem vyšší než 10000 Kč) a zaměstnanec si bude muset podat po skončení roku daňové přiznání.

50/2014 Nastoupila u nás paní, která je zaregistrována na Úřadu práce, na dohodu o provedení práce s měsíční odměnou 4250 Kč. Může si tato paní u nás podepsat prohlášení k dani a uplatnit si slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na dítě?

Pokud u Vás paní podepíše do 30 dnů od nástupu do zaměstnání Prohlášení k dani, srazíte u ní zálohu na daň a přihlédnete k měsíční slevě na dani a k měsíčnímu daňovému zvýhodnění. Vzhledem k tomu, že se její daňová povinnost vynuluje slevou na poplatníka, obdrží daňové zvýhodnění formou daňového bonusu. Podmínka pro přiznání daňového bonusu, tj. dosažení alespoň poloviny minimální mzdy, je u ní splněna (odměna činí 4250 Kč).

51/2014 Již několik let u nás pracuje zaměstnankyně na dohodu o pracovní činnosti. Nyní nám oznámila, že je těhotná a v měsíci srpnu nastupuje na peněžitou pomoc v mateřství. Bude mít tato zaměstnankyně nárok na peněžitou pomoc v mateřství, když se její příjem pohyboval okolo 6000 Kč měsíčně? Můžeme s touto zaměstnankyní skončit dohodu o pracovní činnosti dnem nástupu na peněžitou pomoc nebo je chráněna před výpovědí?

Pokud tato zaměstnankyně splní podmínku 270 kalendářních dnů nemocenského pojištění v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc, vzniká jí nárok na tuto peněžitou pomoc. Skončení dohody o pracovní činnosti řeší § 76 odst. 5 ZP tak, že je možno ji zrušit dohodou smluvních stran nebo jednostranně s 15denní výpovědní dobou. Zákaz výpovědi se na skončení dohod mimo pracovní poměr nepoužije (§ 77 odst. 2 ZP).

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

ŠPETKA NEPŘESNOSTI VÁM NĚKDY UŠETŘÍ CELÉ TUNY VÝKLADŮ.

TERMÍNY A MÍSTA KONÁNÍ:

15. 9. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží)	v. s. 1114
16. 9. KARLOVY VARY – LS Thermal	1214
17. 9. ČESKÉ BUDĚJOVICE – METROPOL	1314
18. 9. LIBEREC – Restaurace u Košků, Vrchlického 50/15, Liberec 13	1414
19. 9. PLZEŇ – PEKLO, Pobřežní 10	1514
22. 9. OLOMOUC – Regionální centrum Olomouc, Jeremenkova 40B	1614
23. 9. ZLÍN – hotel MOSKVA	1714
24. 9. BRNO – hotel INTERNATIONAL	1814
25. 9. HRADEC KRÁLOVÉ – STŘELNICE	1914
26. 9. ÚSTÍ nad Labem – Národní dům, Velká Hradební 33	2014

PROGRAM:

8,30 - 9,00 Prezence

9,00 - 13,00 Přednáška k těmto tématům

- Změny při výkonu rozhodnutí a exekucích (judikatura k jejich provádění, zahrnování daňového bonusu do čisté mzdy, srážky z dohod o provedení práce a z cestovních náhrad, příkázání jiných peněžitých pohledávek)
- Dohody o srážkách ze mzdy podle nového občanského zákoníku (na co dohody o srážkách uzavírat, srážky z čisté nebo hrubé mzdy, dohody o srážkách a jejich souběh s exekucí, vzory dohod o srážkách)
- Postup zaměstnavatele v případě zahájení insolvence na jeho zaměstnance (provádět nebo neprovádět srážky, komu je posílat, spolupráce s insolvenčním správcem, jaké informace poskytovat soudu)
- Další aktuální informace z oblasti odměňování + odpovědi na dotazy

Lektor: ing. Jaroslav Růžička

Při prezenci obdrží každý účastník brožuru „Srážky ze mzdy a ostatních příjmů“ dle stavu v zákonech k 1. září 2014.

VLOŽNÉ:

Vložné na seminář včetně občerstvení činí po promítnutí slevy **1200 Kč** za jednu osobu. Při neúčasti vložné nevracíme, ale je možno vyslat náhradníka. Na jednu přihlášku můžete přihlásit maximálně 5 osob.

Úhradu vložného proveďte převodem z účtu před datem konání semináře na náš účet číslo **42638504/0600 u GE Money Bank**, jako **variabilní symbol uveďte číslo příslušející k jednotlivým místům konání** a konstantní symbol **308**. Při platbě složenkou uveďte variabilní symbol do zprávy pro příjemce. Případnou platbu v hotovosti na místě konání semináře uveďte na přihlášku.

Závazné přihlášky posílejte řádně vyplněné na výše uvedenou adresu naší firmy – ve vlastním zájmu uvádějte **přesný obchodní název Vaší firmy vč. DIČ a čísla Vaší smlouvy** (bez těchto údajů nebude daňový doklad úplný).

DAŇOVÝ DOKLAD OBDRŽÍTE PŘI PREZENCI.

Bližší informace obdržíte na níže uvedeném telefonním čísle. Závaznou přihlášku je možno poslat i FAXEM nebo elektronickou poštou.