

O B S A H:

1/ VYPLÁCENÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI U UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ, KTEŘÍ SPLNILI PODMÍNKU DOBY PŘEDCHOZÍHO ZAMĚSTNÁNÍ ZAPOČTENÍM TZV. NÁHRADNÍCH DOB POJIŠTĚNÍ

2/ SLUŽEBNÍ POMĚR VE STÁTNÍ SLUŽBĚ A STUDIUM

3/ SDĚLENÍ MPSV 115/2016 Sb.

4/ POSKYTOVÁNÍ VDOVSKÉHO A VDOVECKÉHO DŮCHODU

5/ ZMĚNY V ZÁKONU 435/2006 Sb. O ZAMĚSTNANOSTI

6/ ZMĚNY V ZÁKONU 586/1992 Sb. O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Sdělení GFŘ k problematice studia za trvání služebního poměru

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu se budeme věnovat některým tématům, která jsou trochu opomíjena v době, kdy zákonodárci často mění důležité zákony a je proto o čem psát... Dnes si projdeme vyplácení podpory v nezaměstnanosti u uchazečů o zaměstnání, kteří splnili podmínku doby předchozího zaměstnání započtením tzv. náhradních dob pojištění a seznámíme se s podmínkami pro výplatu vdovského a vdoveckého důchodu.

1/ VYPLÁCENÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI U UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ, KTERÍ SPLNILI PODMÍNKU DOBY PŘEDCHOZÍHO ZAMĚSTNÁNÍ ZAPOČTENÍM TZV. NÁHRADNÍCH DOB POJIŠTĚNÍ

V poslední době jsme řešili několik dotazů, jak je to s poskytováním podpory v nezaměstnanosti u žen, kterým končí rodičovská dovolená a zároveň s tím jim končí i pracovní poměr u zaměstnavatele dohodou s odstupným, protože jejich místo bylo v době mateřské a rodičovské dovolené zrušeno nebo se staly nadbytečnými.

Podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (dále jen ZZ) má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období (poslední 2 roky před zařazením do evidence) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. U zaměstnání je odkaz na § 11 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění, kde se říká, že dobou pojištění je doba účasti na pojištění osob uvedených v § 5 odst. 1 (všechny skupiny pojištěnců, odvádějící pojistné), za kterou bylo v ČR zapláceno pojistné.

Z tohoto textu je zřejmé, že žena na rodičovské dovolené, která nepracovala, tak za ni nebylo zapláceno pojistné a nesplnila tudíž podmínku zaměstnání alespoň 12 měsíců.

Doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let se podle § 41 odst. 3 písm. c) ZZ považuje za tzv. náhradní dobu zaměstnání. Kromě této doby se za náhradní dobu zaměstnání pro účely ZZ považuje také např. doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu 3 stupně nebo doba osobní péče o fyzickou osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II, III a IV.

Z tohoto vyplývá, že žena vracející se z rodičovské dovolené splní podmínku zaměstnání započtením náhradní doby zaměstnání.

Podle § 51 ZZ se podpora v nezaměstnanosti uchazeči stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrčí dobu 0,11násobku průměrné mzdy v NH za I. až III. čtvrtletí předchozího roku (25903 Kč), jestliže splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání.

Z toho by vyplývalo, že žena vracející se z rodičovské dovolené by dostala podporu první 2 měsíce 3886 Kč (25903x0,15), další 2 měsíce 3109 Kč a po zbývajících podpůrčí dobu 2850 Kč, což jsou částky „smutné“...

Závěr: pro ženu vracející se z rodičovské dovolené by bylo výhodnější, pokud by nepřistoupila na skončení pracovního poměru dohodou, ale nechala by si dát

výpověď podle § 52 písm. c) ZP, kde by jí běžela 2 měsíční výpovědní doba, po kterou by buď pracovala, nebo by byla doma na překážce v práci (§ 208 ZP). Potom by rodičovská dovolená (tzv. náhradní doba zaměstnání) nebyla posuzována jako poslední zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti by se u ní vypočetla ve výši 65% po dobu prvních 2 měsíců, 50% další 2 měsíce resp. 45% po zbývajících podpůrných dobu, ale z jejího průměrného výdělku, kterého dosahovala u svého posledního zaměstnavatele.

2/ SLUŽEBNÍ POMĚR VE STÁTNÍ SLUŽBĚ A STUDIUM

V DIS 2/2016 jsme na straně 21 odpovídali na dotaz k souběhu studia a státní služby takto (citujeme):

„Do konce měsíce října jsme uplatňovali daňové zvýhodnění na syna našeho zaměstnance, který studuje vysokou školu a zároveň pracuje ve státní správě. V listopadu nám oznámil, že syn byl od 1. 11. 2015 přijat do služebního poměru podle zákona 234/2014 Sb. o státní službě a že máme daňové zvýhodnění zastavit. Je tento postup v souladu s platnou legislativou?

Podle § 12 odst. 1 písm. a) bod 1 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se za soustavou přípravu na budoucí povolání nepovažuje studium za trvání služebního poměru. Studující dítě, které má služební poměr u státní správy, nelze od 1. 11. 2015 (od doby, kdy složilo slib) považovat za studenta soustavně se připravujícího na budoucí povolání (dosud to bylo jen u služebního poměru u Armády a u Policie).“

Na stránkách finanční správy se dne 18. 3. 2016 objevilo Sdělení GŘ k problematice studia za trvání služebního poměru, které přinášíme v příloze tohoto čísla informačního servisu. Toto sdělení naši odpověď „zpochybňuje“ a měl by se v případě studia za trvání služebního poměru ve státní správě považovat i nadále za soustavně se připravujícího na budoucí povolání (s možností uplatnit si slevu na studium a rodiče daňové zvýhodnění na dítě). Argumenty ve Sdělení uváděné jsou ale v rozporu s platnou právní úpravou, protože pokud někdo pracuje ve státní službě a přitom studuje, tak je stejně finančně zajištěn, jako ten, kdo studuje za trvání služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání...

Novelou zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se pravděpodobně od 1. 1. 2017 do tohoto zákona doplní, že tento souběh se vztahuje pouze na příslušníky bezpečnostních sborů a vojáky z povolání...

3/ SDĚLENÍ MPSV 115/2016 Sb.

Sdělením 115/2016 Sb. vyhlásilo MPSV částku odpovídající 50% a 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství ve výši **13200 Kč resp. 6600 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 13200 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 6600 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.

4/ POSKYTOVÁNÍ VDOVSKÉHO A VDOVECKÉHO DŮCHODU

V poslední době jsme měli větší množství dotazů, týkajících se poskytování vdovských důchodů. Vzhledem k tomu, že jsme se museli nejprve sami s touto problematikou podrobněji seznámit, tak se nyní s Vámi podělíme o získané poznatky s poskytováním těchto důchodů...

▪ PODMÍNKY PRO NÁROK NA VDOVSKÝ A VDOVECKÝ DŮCHOD

Zákon 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (dále jen zákon o DP) v § 49 říká, že vdova nebo vdovec má nárok na vdovský nebo vdovecký důchod po manželovi nebo manželce, který/á pobíral/a starobní nebo invalidní důchod, nebo pokud ještě nebyl/a příjemcem důchodu, splnil/a ke dni úmrtí podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na důchod (invalidní nebo starobní). V praxi může dojít i k situaci, že pozůstalostní důchod nebude náležet po manželovi, který byl dlouhodobě nezaměstnaný a nezískal potřebnou dobu pojištění...

▪ DÉLKA POBÍRÁNÍ VDOVSKÉHO DŮCHODU

Vdovský nebo vdovecký důchod **náleží po dobu jednoho roku od smrti manžela nebo manželky** (§ 50 odst. 1 zákona o DP). Po uplynutí této doby náleží výplata pozůstalostního důchodu jen v případech uvedených v § 50 odst. 2 zákona o DP, tj. tehdy, pokud se pozůstalý/á manžel/ka stará o nezaopatřené dítě, nebo pečuje o dítě, příp. o svého rodiče nebo o rodiče zemřelého manžela/ky (tchána, tchyni), kteří jsou závislí na jeho/její pomoci ve stupni II, III nebo IV; pokud je sám/sama invalidní ve třetím stupni, nebo pokud dosáhl/a zákonem stanoveného věku (tj. věku o 4 roky nižšího, než činí důchodový věk pro muže stejného data narození). Důchod pak vdova/vdovec pobírá, dokud splňuje stanovené podmínky.

K obnovení vdovského či vdoveckého důchodu může dojít, pokud splnění některé ze zákonných podmínek (viz výše) nastane **do dvou roků po předchozím zániku nároku** na vdovský či vdovecký důchod. K případné obnově výplaty však nedochází automaticky, ale vždy na základě žádosti podané na místně příslušné OSSZ.

Příklad:

Žena ve věku 40 let ovdoví, pobírá vdovský důchod jeden rok. Nárok na výplatu vdovského důchodu zanikl, neboť vdova dále nesplňuje žádnou z podmínek pro nárok na tento důchod. Za rok a půl po tom, co jí byla výplata vdovského důchodu ukončena, začne pečovat o svého otce, který byl uznán závislým na pomoci druhé osoby ve III. stupni závislosti. Protože tím ve dvouleté lhůtě splnila jednu ze stanovených podmínek, výplata vdovského důchodu jí bude na základě žádosti obnovena a bude náležet po dobu, po kterou bude trvat její péče o otce.

▪ VÝŠE VDOVSKÉHO A VDOVECKÉHO DŮCHODU

Vdovský a vdovecký důchod se stejně jako starobní a invalidní důchod skládá ze dvou částí, a to z procentní a základní výměry. Výše procentní výměry vdovského nebo vdoveckého důchodu podle § 51 zákona o DP činí 50 % procentní výměry důchodu, který pobírala (nebo by pobírala) zesnulá osoba k datu úmrtí. Základní výměra vdovského a vdoveckého důchodu je stejná jako u ostatních druhů důchodů, tj v roce 2016 částka 2440 Kč.

Příklad:

Žena, která ovdověla, pracuje a nepobírá žádný důchod. Její zemřelý manžel pobíral starobní důchod, který k datu úmrtí činil 14 640 Kč měsíčně, z toho 12 200 Kč činila procentní výměra a 2 440 Kč základní výměra. Ženě tedy bude náležet procentní výměra vdovského důchodu ve výši 6 100 Kč (50 % z 12 200 Kč). Vdovský důchod ženy bude vč. základní výměry 2 440 Kč činit celkem 8 540 Kč měsíčně.

▪ ZÁNÍK NÁROKU NA VDOVSKÝ DŮCHOD

Podle § 50 odst. 5 zákona o DP zaniká nárok na vdovský důchod uzavřením nového manželství.

Podle § 50 odst. 6 nárok na vdovský nebo vdovecký důchod zaniká dnem právní moci rozhodnutí soudu o tom, že vdova/vdovec úmyslně způsobil smrt manžela/lky jako pachatel, spolupachatel nebo účastník trestného činu.

▪ SOUBĚH STAROBNÍHO DŮCHODU A VDOVSKÉHO DŮCHODU

Pokud člověk v době, kdy ovdoví, již pobírá vlastní starobní důchod, dojde k tzv. souběhu důchodů. V těchto případech náleží v plné výši vyšší důchod. Z nižšího důchodu náleží podle § 61 odst. 3 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění polovina procentní výměry. V tomto případě se postupuje tak, že se porovná výše důchodu, který vdova/vdovec pobírá, a již vyměřený vdovský/vdovecký důchod, který činí 50 % procentní výměry důchodu zemřelého. Nižší z důchodů pak náleží z jedné poloviny, vyšší zůstává beze změny. Základní výměra důchodu náleží pouze jednou.

Příklad č. 1 výpočtu vdovského důchodu při tzv. souběhu důchodů:

Žena pobírá starobní důchod 10440 Kč. Procentní výměra jejího důchodu činí 8000 Kč, základní výměra 2440 Kč (8000 + 2440). Žena ovdoví. Její zemřelý manžel pobíral starobní důchod ve výši 12540 Kč (10100+2440). Žena má nárok na vdovský důchod – dojde k tzv. souběhu důchodů. Neznamená to ovšem, že žena začne pobírat ke svému důchodu plný starobní důchod svého zesnulého manžela. Souběh nikdy neznamená součet důchodů. Ze starobního důchodu manžela se vypočte důchod vdovský (činí 50 % z procentní výměry, což je 50 % z 10100 Kč), tedy 5050 Kč. Při souběhu starobního důchodu ženy a vdovského po muži se dále porovnávají procentní výměry obou důchodů. Přitom vyšší procentní výměra důchodu bude ženě náležet v plné výši (je to 8000 Kč) a z nižší procentní výměry vdovského důchodu (5050 Kč) polovina, tedy 2525 Kč. Základní výměra důchodů náleží vždy pouze jednou.

Žena tak bude pobírat dohromady částku 12965 Kč (8000+2440+2525).

Příklad č. 2 výpočtu vdovského důchodu při tzv. souběhu důchodů:

Muž pobírá starobní důchod 23240 Kč. Procentní výměra činí 20800 Kč a základní výměra 2440 Kč (20800+2440). Žena pobírá starobní důchod 10440 Kč. Procentní výměra jejího důchodu činí 8000 Kč, základní výměra 2440 Kč (8000 + 2440). Muž ovdoví a výpočet jeho důchodu při souběhu důchodů bude vypadat takto: ze starobního důchodu manželky se vypočte důchod vdovský (činí 50 % z procentní výměry, což je 50 % z 8000 Kč), tj. 4000 Kč. Při souběhu starobního důchodu muže a vdovského po ženě se dále porovnávají procentní výměry obou důchodů, tj. 20800 Kč a 4000 Kč. Vyšší procentní výměra důchodu, tj. 20800 Kč bude muži náležet v plné výši a z nižší procentní výměry vdoveckého důchodu (4000 Kč) se vezme polovina, tj. 2000 Kč. Muž tak bude pobírat dohromady částku 25240 Kč (20800 + 2000 + 2440).

ZÁVĚR: ve většině případů se v případě souběhu starobního a vdovského důchodu zvýší starobní důchod pozůstalému o jednu čtvrtinu procentní výměry zemřelého.

5/ ZMĚNY V ZÁKONU 435/2006 Sb. O ZAMĚSTNANOSTI

Zákonem 88/2016 Sb. se mění zákon 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tímto zákonem se mění rovněž zákon 251/2005 Sb. o inspekci práce a zákon 435/2006 Sb. o zaměstnanosti.

V zákonu o zaměstnanosti se v **§ 78 odst. 2** zvyšuje maximální výše měsíčního příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě z 8000 Kč na **8800 Kč**. Tato částka by náležela na osoby, které jsou invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni. Částka na osobu zdravotně znevýhodněnou zůstává i nadále 5000 Kč měsíčně.

V **§ 78 odst. 3** zákona o zaměstnanosti se zvyšuje maximální částka odpovídající dalším nákladům na zaměstnávání osob se ZP, o kterou je možné zvýšit příspěvek poskytnutý podle odst. 2 (8800 Kč) z 2000 Kč na **2700 Kč**. Částka na osobu zdravotně znevýhodněnou zůstává i nadále 1000 Kč měsíčně.

Podle přechodných ustanovení se zvýší výše příspěvku až za první čtvrtletí roku 2016, protože tato změna nabývá účinnosti prvním dnem kalendářního čtvrtletí následujícího po vyhlášení zákona (vyhlášen dne 31. 3. 2016, takže účinnost od druhého čtvrtletí 2016).

V zákonu 251/2005 Sb. o inspekci práce je pro naši práci důležitá jen změna v § 6 odst. 1, kde se doplnilo nové písm. j), podle kterého se působnost úřadu a inspektorátů práce bude vztahovat i rodinný závod zřízený podle § 700 zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník. Takže i tento rodinný závod, kde pracují pouze manželé a jejich příbuzní až do třetího stupně nebo osoby s manžely sešvagřené až do druhého stupně, bude podléhat kontrolám inspektorátů práce...

6/ ZMĚNY V ZÁKONU 586/1992 Sb. O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

První okruh změn v zákonu o daních z příjmů (dále jen ZDP) byl proveden zákonem **125/2016 Sb.**, kterým bylo schváleno zvýšení daňového zvýhodnění na druhé, třetí a každé další dítě. Zvýšené daňové zvýhodnění u záloh by se uplatnilo již od zúčtování

mzdy za měsíc květen 2016, a to ve výši **1417 Kč na druhé dítě a 1717 Kč na třetí a každé další dítě.**

Daňové zvýhodnění **na druhé dítě** bude v roce 2016 činit **17004 Kč** a daňové zvýhodnění **na třetí a každé další dítě** bude činit **20604 Kč**. Tyto částky se uplatní v rámci ročního zúčtování záloh za rok 2016 nebo v daňovém přiznání za rok 2016. Daňové zvýhodnění na první dítě zůstává ve výši 13404 Kč.

Druhý okruh změn v ZDP byl proveden zákonem **105/2016 Sb.**, kterým se měnily některé zákony v oblasti mezinárodní spolupráce při správě daní... Tímto zákonem se změnil také § 38j odst. 2 ZDP (co musí obsahovat mzdový list) takto:

- v písm. e) se na konci doplnila slova „a u poplatníka, který je daňovým nerezidentem, den ukončení zaměstnání v ČR“.
- v písm. f) se na konci doplnila slova „a odděleně se uvedou údaje o odměně člena orgánu právnické osoby a sražené dani z této odměny, jedná-li se o poplatníka, který je daňovým nerezidentem“.

Tyto údaje by měly pomoci finanční správě v boji s daňovými úniky v rámci mezinárodní spolupráce při správě daní.

Tento zákon sice nabyl účinnosti dnem 6. dubna 2016, ale podle přechodného ustanovení se pro daňové povinnosti u daní z příjmů za zdaňovací období, které započalo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona použije ZDP ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Tzn., že nově uváděné údaje bude obsahovat až mzdový list za rok 2017.

Poslední okruh změn v ZDP byl proveden zákonem **113/2016 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o evidenci tržeb. Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. prosince 2016 a v ZDP se mění tyto paragrafy:

- v **§ 4 odst. 1 písm. f) se doplňuje bod 4**, podle kterého jsou od daně z příjmů osvobozeny „ceny z úctenkové loterie podle zákona upravujícího evidenci tržeb“

Zákon 112/2016 Sb. o evidenci tržeb má v § 35 dānu možnost uspořádaní úctenkové loterie o věcné nebo peněžní ceny. Pokud by se někdo této loterie zúčastnil (musel by odeslat úctenku nebo údaje na ní uvedené), tak cena z této loterie by byla od daně z příjmů osvobozena.

- v **§ 35ba odst. 1** se na konci doplňuje **nové písm. h)**, které zní „sleva na evidenci tržeb“.

Zde se mezi slevy na dani (základní sleva, sleva na manželku, na invalidity, na studium a na školkovné) doplňuje novā sleva na evidenci tržeb podle § 35bc.

- **nový § 35bc** zní:

(1) Výše slevy na evidenci tržeb činí 5 000 Kč. Sleva na dani činí nejvýše částku ve výši kladného rozdílu mezi 15 % dílčího základu daně ze samostatné činnosti a základní slevy na poplatníka.

(2) Slevu na evidenci tržeb lze uplatnit pouze ve zdaňovacím období, ve kterém poplatník poprvé zaevidoval tržbu, kterou má podle zákona o evidenci tržeb povinnost evidovat.

Z této změny vyplývá, že ten, kdo poprvé zaevidoval tržbu podle zákona o evidenci tržeb si bude moci v tomto zdaňovacím období odečíst slevu na dani až do výše 5000 Kč. Pokud bude kladný rozdíl mezi 15% dílčího základu daně z podnikání a základní slevy na poplatníka nižší než 5000 Kč, odečte se tento nižší rozdíl. V dalších zdaňovacích obdobích již nebude možno slevu na evidenci tržeb uplatnit,

tzn., že bude uplatněna pouze jednou, a to v roce, kdy poprvé zaevidoval tržbu podle zákona o evidenci tržeb.

Např. OSVČ, která v prosinci 2016 poprvé zaevidovala tržbu podle zákona o evidenci tržeb, měla v roce 2016 příjmy 500000 Kč a výdaje 320000 Kč. Základ daně z podnikání je 180000 Kč. 15% ze 180 tis. Kč je 27000 Kč a kladný rozdíl mezi 27000 Kč a základní slevou na poplatníka (24840 Kč) činí 2160 Kč. Tato OSVČ by si mohla uplatnit za rok 2016 slevu na evidenci tržeb ve výši 2160 Kč.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

22/2016 V současné době nám byla nabídnuta možnost poskytovat zaměstnancům elektronické stravovací karty místo papírových stravenek. Byla by i tato forma poskytování stravování od daně z příjmů osvobozena? V případě, že ano, tak jak by to bylo s jejich případnou daňovou uznatelností u zaměstnavatele?

Podle Pokynu GFR D-22 k jednotnému postupu při uplatňování zákona o daních z příjmů (bod 18. k § 24 odst. 2) lze použít ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona i v případě stravování zajišťovaného prostřednictvím elektronických karet při dodržení všech zákonem stanovených podmínek. Tzn., že pokud bude stravování poskytováno v nepeněžní formě (což jsou i elektronické stravenky), je tato hodnota stravování podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od daně z příjmů osvobozena. Pro daňovou uznatelnost je podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 rozhodující, zda je zaměstnanec přítomen během své směny aspoň 3 hodiny a není rozhodující, zda je mu poskytnuta stravenka v tištěné nebo elektronické podobě.

23/2016 Chtěli bychom se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr a do pracovní smlouvy uvést, že bude pracovat dle potřeb zaměstnavatele jako zástup za dovolené, nemoc a jiné překážky v práci. Víme, že takto je to možné sjednat u dohod mimo pracovní poměr, ale ty jsou limitovány 300 hodinami resp. polovinou pracovní doby, což je pro nás nedostatečné, protože předpokládáme, že bude v průměru pracovat 30 hodin týdně. Můžeme takto pracovní poměr sjednat?

Pokud se zaměstnancem sjednáte pracovní poměr na 30 hodin týdně, jste povinni mu podle § 38 odst. 1 písm. a) ZP přidělovat práci podle pracovní smlouvy v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Jestliže zaměstnanci nebudete přidělovat práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Pokud by měl zaměstnanec pracovní dobu nerovnoměrně rozvrženou, je třeba týdenní pracovní dobu naplnit ve vyrovnávacím období, které je 26 týdnů po sobě jdoucích nebo 52 týdnů, pokud je to sjednáno v kolektivní smlouvě. Zde by bylo vhodné vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a podle § 84 s ním seznámit zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se s ním nedohodnete na jiné době seznámení (což bychom doporučovali). I v tomto případě je ale třeba po skončení vyrovnávacího období porovnat stanovenou týdenní pracovní dobu se skutečně odpracovanou dobou a v případě nenaplnění týdenní pracovní doby doplatit zaměstnanci za chybějící hodiny náhradu mzdy.

24/2016 Jak máme správně zaměstnanci zaplatit dobu strávenou na pracovní cestě v případě, že jeho pracovní doba je od 6,00 do 14,30 hod. a on vyjel na pracovní cestu v 5,00 hod., do místa výkonu práce přijel v 7,15 hod., výkon práce na pracovní cestě byl ukončen v 15,30 hod. a pracovní cestu skončil v 17,40 hod.?

Podle § 210 ZP doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nekrátí. Pokud by mu v důsledku způsobu odměňování ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Ve Vašem případě by doba od 6,00 do 7,15 byla posouzena jako překážka v práci na straně zaměstnavatele a doba výkonu od 14,30 do 15,30 hod. jako práce přesčas. Doba od 5,00 do 6,00 hod. a doba od 15,30 do 17,40 hod. nelze posoudit jako výkon práce a má vliv pouze na výši stravného.

25/2016 Náš zaměstnanec zvažuje, že si zpětně požádá o přiznání starobního důchodu od 13. 3. 2015 (jeho důchodový věk). Díky zpětné výplatě starobního důchodu ale překročí tento zaměstnanec v součtu s ostatními příjmy hranici 840000 Kč a bude muset dodanit veškeré důchody, které mu byly v roce 2016 vyplaceny. Je nějaká možnost se dodanění vyhnout?

Předně je třeba si uvědomit, že podle § 4 odst. 3 ZDP se dodávají pravidelně vyplácené důchody pouze v případě, že součet příjmů podle § 6 a dílčích základů daně podle §§ 7 a 9 přesáhnou částku 840000 Kč. Do těchto příjmů se ale nezahrnují vyplácené důchody, které jsou příjmem od daně osvobozeným do 36násobku minimální mzdy. Tzn., jestliže má zaměstnanec pouze příjmy ze zaměstnání např. ve výši 750000 Kč, nemusí vyplácené důchody dodávat, protože důchody se k příjmům nepřičítají.

26/2016 Jaký bude mít nárok na dovolenou zaměstnankyně, která se nám vrací do práce po rodičovské dovolené dne 16. 5. 2016? Bude pracovat na plný úvazek, pracovní dobu má rovnoměrně rozvrženou a nárok na dovolenou je 5 týdnů.

Pokud zaměstnankyně splní u zaměstnavatele podmínku odpracování alespoň 60 dnů v roce 2016 a její pracovní poměr bude trvat po celý rok, bude mít nárok na dovolenou v délce 5 týdnů, protože z titulu čerpání rodičovské dovolené zatím nezameškala 100 směn. U této zaměstnankyně bude ale třeba sledovat, zda nebude v pracovní neschopnosti nebo nebude mít OČR, protože tyto dny by mohly zvýšit počet zameškaných směn na 100 dnů a muselo by se přistoupit ke krácení dovolené.

Závěrečný pozdrav je opět ze studnice moudrosti pana MURPHYHO:

**ROZVOJ JE PŘÍMO ÚMĚRNÝ UČINĚNÝM SLIBŮM.
ZISK JE NEPŘÍMO ÚMĚRNÝ DODRŽENÝM SLIBŮM.**
