

O B S A H:

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

2/ ZMĚNY V ZÁKONU 155/95 Sb. O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ

3/ ZVÝŠENÍ PLATOVÝCH TARIFŮ PRACOVNÍKŮ VE ŠKOLSTVÍ

4/ ZÁKON O PRODEJNÍ DOBĚ V MALOOBCHODĚ A VELKOOBCHODĚ

**5/ ÚPRAVA ZDANĚNÍ DŮCHODŮ PRACUJÍCÍCH DŮCHODCŮ JE
PROTIÚSTAVNÍ**

**6/ KTERÉ „NEŠVARY“ NÁM PŘINÁŠÍ NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH
PRACOVNÍCH SIL**

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Přílohy: Stupnice platových tarifů pro pedagogy

Pozvánka na semináře

Rozhodnutí Ústavního soudu o zrušení § 4 odst. 3 ZDP

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu přinášíme aktuální změny v některých zákonech a nařízeních vlády, které se týkají práce mzdových účetních a personalistů. Kromě toho zde najdete i pozvánku na listopadové semináře, které by Vás měly seznámit se změnami v zákonech, které budou platit od 1. ledna 2017.

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

Nařízením vlády 181/2016 Sb. ze dne 9. června 2016 zvyšuje vláda s účinností od **1. ledna 2017** vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem, za osoby, za které je plátcem pojistného stát z 6444 Kč na **6814 Kč**.

Podle § 3c odst. 2 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP může vláda změnit částku vyměřovacího základu pro tyto osoby nejpozději do 30. 6. s účinností od 1. ledna roku následujícího.

Z této změny vyplývá, že stát bude přispívat na své pojištěnce od 1. 1. 2017 částkou vypočtenou z 6814 Kč. Do konce letošního roku zůstává částka, z které bude odvádět stát za své pojištěnce 6444 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, osoby závislé na péči a osoby pečující o tyto osoby apod.

Při celkovém počtu osob, za které je plátcem pojistného stát (cca 5 miliónů osob), to přinese do zdravotnictví za rok 2017 cca 3 miliardy Kč. Od roku 2018 je navrženo, aby se částka, z které se vypočítává odvod za státní pojištěnce každoročně valorizovala podle růstu průměrné mzdy.

Částka **6814 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 6814 Kč**. Vzhledem k tomu, že účinnost tohoto NV je až od 1. ledna 2017, bude třeba u těchto zaměstnavatelů odečítat za měsíce červenec až prosinec 2016 ještě částku ve výši 6444 Kč.

2/ ZMĚNY V ZÁKONU 155/95 Sb. O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ

Zákony 212/2016 Sb. a 213/2016 Sb. byly provedeny změny v zákonu 155/95 Sb. o důchodovém pojištění.

První změna byla provedena zákonem **212/2016 Sb.**, kdy se do důchodového zákona vložila v § 67 odst. 9 možnost zvyšování důchodů i jiným způsobem než dosud zákon umožňoval. Nový odst. 9 § 67 zní:

(9) Pokud u průměrného starobního důchodu úhrn částky zvýšení základní výměry důchodu a částky zvýšení procentní výměry důchodu stanovené podle odstavce 8 nedosáhne 2,7 % jeho výše, může být stanoveno vyšší zvýšení procentní výměry důchodu, nejvýše však tak, aby u průměrného starobního důchodu úhrn částky zvýšení základní výměry důchodu a částky zvýšení procentní výměry důchodu činil

2,7 % jeho výše. Věta první se nepoužije, jestliže se v kalendářním roce, ve kterém se o zvýšení důchodů v pravidelném termínu rozhoduje, zvyšují důchody i v mimořádném termínu.

Z toho vyplývá, že v případě, kdy zvýšení procentní výměry vyplácených důchodů vypočtené podle růstu cen a jedné třetiny průměrné mzdy (§ 67 odst. 8) nedosáhne v součtu s růstem základní výměry 2,7%, může se stanovit vyšší zvýšení procentní výměry důchodu (max. 2,7% v součtu základní a procentní výměry). Touto změnou reagují poslanci na „nedůstojné“ zvýšení důchodů v předchozích letech, které bylo zapříčiněno minimálním růstem spotřebitelských cen. Vzhledem k tomu, že tato změna nabyla účinnosti dnem 1. srpna 2016, dá se očekávat, že bude využita již pro valorizaci důchodů pro rok 2017.

Další změna provedená zákonem 212/2016 Sb. se týká pravomocí vlády uvedených v § 107 odst. 1, který nově zní:

(1) Vláda stanoví nařízením

a) výši všeobecného vyměřovacího základu podle § 17 odst. 2 a výši přepočítacího koeficientu podle § 17 odst. 4,

b) výši částek redukčních hranic stanovených podle § 15 pro kalendářní rok,

c) výši základní výměry důchodu stanovenou podle § 33 odst. 1, § 41 odst. 1, § 51 odst. 1, § 53 odst. 1 a § 54 odst. 3 pro kalendářní rok,

d) zvýšení důchodů podle § 67 odst. 16,

e) které nemoci se považují za nemoci z povolání a seznam těchto nemocí.

Zde se doplnilo, že veškeré údaje o zvyšování důchodů budou „opět“ stanovovány nařízením vlády a nikoliv prováděcí vyhláškou MPSV.

Zákonem **213/2016 Sb.** dochází k zvýhodnění pracovníků v hornictví, kteří pracovali v podzemí. Zde se zkracuje doba pro odchod do starobního důchodu o 7 let při splnění určitých podmínek. Tato změna nabývá účinnosti dnem 1. října 2016.

3/ ZVÝŠENÍ PLATOVÝCH TARIFŮ PRACOVNÍKŮ VE ŠKOLSTVÍ

Nařízením vlády 273/2016 Sb. se mění NV 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. S účinností od 1. 9. 2016 se zvyšují platové tarify pracovníků ve školství.

Zvýšení se týká jak pedagogických pracovníků, jimž se změnila příloha č. 9 (je v příloze tohoto čísla), tak ostatních zaměstnanců školy nebo školského zařízení. Tito zaměstnanci školy (školník, kuchařky, účetní, uklízečky apod.) se od 1. září přesunují ze stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 do stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 3 k NV 564/2006 Sb., kde jsou nyní společně s pracovníky v sociálních službách.

Zvýšení platových tarifů pro ostatní zaměstnance ve veřejných službách a správě se očekává od 1. listopadu 2016 nebo od 1. ledna 2017.

4/ ZÁKON O PRODEJNÍ DOBĚ V MALOOBCHODĚ A VELKOOBCHODĚ

Zákonem 223/2016 Sb. se omezuje prodej v maloobchodě a velkoobchodě takto:

§ 1

Prodejní doba v maloobchodě a velkoobchodě

(1) V maloobchodě a velkoobchodě je zakázán prodej o těchto státních svátcích a ostatních svátcích

a) 1. leden - Den obnovy samostatného českého státu a Nový rok,

b) Velikonoční pondělí,

c) 8. květen - Den vítězství,

d) 28. září - Den české státnosti,

e) 28. říjen - Den vzniku samostatného československého státu,

f) 25. prosinec - 1. svátek vánoční a

g) 26. prosinec - 2. svátek vánoční.

(2) V maloobchodě a velkoobchodě je zakázán prodej v den 24. prosince - Štědrý den od 12.00 do 24.00 hodin.

(3) Omezení prodejní doby uvedené v odstavcích 1 a 2 se nepoužije na provozování

a) prodejen, jejichž prodejní plocha nepřesahuje 200 m²,

b) čerpacích stanic s palivy a mazivy,

c) lékáren,

d) prodejen v místech zvýšené koncentrace cestujících na letištích, železničních stanicích a autobusových nádražích,

e) prodejen ve zdravotnických zařízeních,

f) maloobchodu a velkoobchodu v době, kdy je vyhlášen stav nebezpečí, nouzový stav, stav ohrožení státu nebo válečný stav.

§ 2

Omezení stanovené v § 1 odst. 1 a 2 se vztahuje obdobně i na prodejní a výkupní dobu zastaváren, provozoven určených k obchodování s použitým zbožím a zařízení určených ke sběru a výkupu odpadů, a to bez ohledu na velikost prodejní nebo výkupní plochy.

Za nedodržení těchto zákazů prodeje hrozí podle § 3 tohoto zákona pokuta až do výše 1 miliónu Kč a v případě opakovaného porušení zákazu až 5 miliónů Kč.

*Účinnost tohoto zákona je od **1. října 2016**, takže poslední možnost si „svobodně zanakupovat“ o svátcích je na Den české státnosti (svatého Václava), tj. 28. září.*

5/ ÚPRAVA ZDANĚNÍ DŮCHODŮ PRACUJÍCÍCH DŮCHODCŮ JE PROTIÚSTAVNÍ

Ústavní soud dne 20. 7. 2016 zrušil ke dni vyhlášení nálezů ve Sbírce zákonů (tj. ke dni 29. srpna 2016) § 4 odst. 3 zákona o daních z příjmů (ZDP). Tímto rozhodnutím odpadne od roku 2016 povinnost poživatelů důchodu zdanit celý pravidelně vyplácený důchod v případě, že jejich součet příjmů podle § 6 a dílčích základů daně podle §§ 7 a 9 překročil ve zdaňovacím období částku 840000 Kč. Zrušením tohoto ustanovení odpadne rovněž „dvojí metr“ při zdanění důchodce, který si vydělal rovných 840000 Kč a důchodce, který si vydělal 840001 Kč. Zkrácené zdůvodnění Ústavního soudu tohoto rozhodnutí najdete v příloze dnešního čísla informačního servisu.

Podrobné zdůvodnění nálezů Ústavního soudu bylo zveřejněno ve Sbírce zákonů pod číslem 271/2016 Sb. nebo jej lze nalézt i na stránkách Ústavního soudu v aktualitách.

6/ KTERÉ „NEŠVARY“ NÁM PŘINÁŠÍ NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍCH SIL

V souvislosti s oživením ekonomiky se v naší republice stále častěji setkáváme s nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil v některých profesích. Následkem toho je, že si zaměstnavatelé pracovníky „přetahují“ a z toho plynou pro práci mzdových účetních a personalistů nové problémy. Ne, že by nebyly již dříve, ale nyní jich je podstatně více...

Problémy vznikají v případě, když nás **zaměstnanec požádá o skončení pracovního poměru dohodou k určitému dni** (většinou nám to oznámí týden před plánovaným dnem skončení). Zaměstnavatel mu ve většině případů dohodu nepodepíše a vyzve jej, aby si podal řádnou výpověď z pracovního poměru s dvouměsíční výpovědní lhůtou. Pokud tak zaměstnanec učiní, získal zaměstnavatel nejméně dva měsíce na to, aby si obstaral nového pracovníka.

Jestliže je ale zaměstnanec rozhodnut, že skončí k datu, které uvedl v dohodě, tak od následujícího dne **přestane chodit do práce**, aniž by o tom zaměstnavatele informoval (mnohdy má již podepsanou pracovní smlouvu u jiného zaměstnavatele). V těchto případech ho zaměstnavatel začne všemi možnými způsoby vyzývat k nástupu do práce a při neuposlechnutí výzev vykazuje neomluvené absence. Po určité době neúspěšných pokusů navázat se zaměstnancem kontakt, posílá zaměstnavatel okamžité zrušení pracovního poměru, které si ale zaměstnanec nevyzvedne a je doručeno až posledním dnem úložní lhůty (tj. 10 pracovním dnem - § 336 odst. 4 ZP).

Tato doba do doručení písemnosti trvá přibližně jeden měsíc, za který musí zaměstnavatel odvést zdravotní pojištění minimálně z minimální mzdy nebo její poměrné části. Toto zdravotní pojištění by měl zaměstnavateli zaplatit zaměstnanec, který je ale k nezastižení... Takže by jej mohl zaměstnavatel vymáhat soudní cestou, ale vzhledem k výši vymáhané částky (1337 Kč za měsíc) a výši soudních poplatků tak neučiní... Obdobná situace nastává v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci pokrátí dovolenou za neomluvené absence. Ani v tomto případě nemá zaměstnavatel jinou možnost, než se obrátit na soud a přeplacenou dovolenou po zaměstnanci soudně vymáhat. Výhodu mají v obou těchto případech zaměstnavatelé, kterým přestal chodit do práce zaměstnanec v průběhu měsíce, tzn., že má ještě za část měsíce mzdu, z které je možno pojistné i přeplacenou dovolenou srazit...

ZÁVĚR:

Vzhledem k tomu, že zákoník práce chrání především zaměstnance, nemá zaměstnavatel žádnou možnost se „neférovému jednání“ zaměstnance bránit. Proto doporučujeme vstoupit do jednání se zaměstnancem hned při podání dohody o skončení pracovního poměru. V této době nejlépe zjistíme, zda už má jiné zaměstnání nebo ne a můžeme se s ním dohodnout např., že mu dohodu podepíšeme, ale až za cca měsíc, když zapracuje svého nástupce...

Pokud je však zaměstnanec pevně rozhodnut, že skončí a do práce chodit nebude, tak doporučujeme dohodu rovněž podepsat, protože ušetříme náklady spojené s placením zdravotního pojištění apod. (takto je to třeba vysvětlit přímým nadřízeným zaměstnance, kteří jej nechtějí uvolnit...).

JAK PŘEDCHÁZET ODCHODŮM ZAMĚSTNANCŮ?

- dobře zaměstnance zaplatit (13-té a 14-té platy, příspěvky na životní nebo penzijní pojištění, věcnostní odměny apod.)
- prodloužit jim dovolenou nebo zavést další volné placené dny

- vytvářet jim optimální pracovní podmínky a prostředí na pracovišti
- zajistit možnost umístění dětí do předškolních zařízení (vlastních nebo smluvních)
- poskytovat příspěvky na rekreaci, kulturu, sport a zdraví atd.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

42/2016 Náš zaměstnanec byl od srpna 2015 v pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu a za rok 2015 si nepožádal o provedení ročního zúčtování záloh. V měsíci červenci mu skončila pracovní neschopnost a on po nás požaduje provedení ročního zúčtování za rok 2015, ke kterému ještě přikládá potvrzení o zaplaceném příspěvku na penzijní připojištění. Můžeme u něho roční zúčtování za rok 2015 provést, když byl v době žádání o jeho provedení nepřítomen z důvodu pracovního úrazu?

Podle § 38ch odst. 1 ZDP musí zaměstnanec požádat o provedení ročního zúčtování nejpozději do 15. února po uplynutí zdaňovacího období. Vzhledem k tomu, že do tohoto data nepožádal o provedení ročního zúčtování, nelze u něho již roční zúčtování provést. To, že o provedení ročního zúčtování nepožádal z důvodu pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem není pro tyto účely rozhodující. Zaměstnanec má ale možnost si podat za rok 2015 daňové přiznání, ve kterém požádá o vrácení přeplatku na dani, který mu vznikne uplatněním nezdanitelné částky a celé slevy na poplatníka. Jestliže tento zaměstnanec neměl povinnost podat daňové přiznání z jiných důvodů, nejedná se v jeho případě o pozdní podání daňového přiznání.

43/2016 Jaké cestovní náhrady můžeme vyplácet jednateli firmy? Jedná se nám zejména o výplatu stravného a náhradu jízdních výdajů za použití vlastního vozidla. V případě, že je možno cestovní náhrady poskytovat, jedná se o daňově uznatelný výdaj?

Pokud je ve smlouvě o výkonu funkce jednatele sjednáno poskytování cestovních náhrad, je možno mu je poskytovat. Předmětem daně nejsou, pokud jejich výše nepřekročí výši stanovenou pro zaměstnance státní sféry (§ 6 odst. 7 písm. a) ZDP). Podle Pokynu GFŘ D-22 (bod. 31 k § 24 odst. 2) se za pracovní cesty považují také cesty členů statutárních orgánů (což je i jednatel) vykonávané v souvislosti s výkonem těchto funkcí, pokud se příslušná jednání konají na jiném místě než je sídlo obchodní korporace. Daňová uznatelnost vyplývá z § 6 odst. 2 ZDP, podle kterého je zaměstnanec s příjmy ze závislé činnosti (příjem jednatele je příjem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. c) označen dále jako zaměstnanec. Podle § 24 odst. 2 písm. zh) jsou náhrady cestovních výdajů poskytované zaměstnancům do výše stanovené pro zaměstnance státní sféry daňově uznatelným výdajem.

44/2016 Někteří zaměstnanci používají s naším souhlasem vlastní motorové vozidlo k pracovním cestám. Musí mít zaměstnanci toto vozidlo havarijně pojištěno a v případě, že ano, podle jakého předpisu?

Zákoník práce a ani žádný jiný předpis nestanoví, že by toto vozidlo muselo být havarijně pojištěno. Problém by vznikl v případě, že zaměstnavatel povolí

zaměstnanci pracovní cestu s havarijně nepojištěným vozidlem a zaměstnanec bude účastníkem dopravní nehody. Škodu, kterou způsobil jinému účastníku dopravní nehody uhradí pojišťovna z „povinného ručení“, ale z čeho se bude financovat škoda, která vznikla na vozidle zaměstnance?

Podle § 265 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (pracovní cesta je přímá souvislost s plněním úkolů) porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. V tomto případě by mohl zaměstnavatel využít § 275 odst. 2 ZP a prokázat, že škodu zavinil také poškozený zaměstnanec a povinnost k náhradě by se poměrně omezila. Z uvedeného je zřejmé, že by v takovéto situaci vznikly vždy problémy a proto je lepší po zaměstnancích požadovat, aby použili na pracovní cestu vozidlo, které je havarijně pojištěné.

45/2016 Zaměstnanec byl dlouhodobě v pracovní neschopnosti a po skončení nemoci mu náš poskytovatel pracovnělékařských služeb vystavil posudek, že je dlouhodobě neschopen vykonávat práci sjednanou v pracovní smlouvě. Jinou práci pro něho nemáme, takže jsme se s ním dohodli, že skončí ihned pracovní poměr dohodou. Jaká bude u něho výše podpory v nezaměstnanosti, když skončil pracovní poměr dohodou a nikoliv výpovědí od zaměstnavatele?

Podle § 50 odst. 2 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v případě, že ukončil uchazeč před zařazením do evidence bez vážného důvodu poslední zaměstnání sám nebo dohodou činí procentní sazba podpory 45% průměrného měsíčního čistého výdělku. Vzhledem k tomu, že podle § 5 písm. c) bodu 6 jsou zdravotní důvody tzv. „vážnými důvody“, měla by mu náležet podpora v nezaměstnanosti v plné výši, tj. první dva měsíce 65%, druhé dva měsíce 50% a po zbývajících podpůrných dobu 45%. Zdravotní posudek vašeho poskytovatele lékařských služeb bude muset Úřadu práce doložit.

46/2016 Zaměstnanec předložil neschopenku, na které je vyznačeno „úraz zaviněný jinou osobou“. Sdělil nám, že šlo o jím nezaviněnou rvačku (byl napaden) a případ řeší Policie. Můžeme mu vyplatit náhradu mzdy za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti v plné výši, když nevíme, jak šetření Policie dopadne? Nebo máme poskytnout podle § 192 odst. 4 ZP pouze 50% náhrady mzdy?

Pokud vyplatíte náhradu mzdy za prvních 14 dnů PN v plné výši a následně se zjistí, že šlo podle § 31 zákona 187/2006 Sb. o NP o zaviněnou účast ve rvačce, kdy náleží pouze 50% náhrady mzdy, je možné zaměstnanci náhradu mzdy srazit. V § 147 odst. 1 písm. e) se totiž říká, že zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu podle § 192 ZP, na níž zaměstnanci právo nevzniklo. Přesto doporučujeme v případě pochybností vyplatit pouze 50% náhrady mzdy a v případě, že zaměstnanec rvačku nezavinil mu zbylých 50% doplatit po uzavření šetření Policií.

47/2016 Obrátil se na nás zaměstnanec s dotazem, zda nebude muset dodanit starobní důchod, který mu byl vyplacen v měsíci červnu 2016, a to zpětně od roku 2014 a výše doplaceného důchodu překročila 36 násobek minimální mzdy, tj. částku 356400 Kč?

Podle § 4 odst. 1 písm. h) ZDP podléhá dani z příjmů částka pravidelně vyplácených důchodů, která překročí částku 36násobku minimální mzdy, která je platná k 1. lednu příslušného zdaňovacího období. V případě vašeho zaměstnance se nejedná o pravidelně vyplácený důchod, ale o doplatek důchodu za předchozí období a zdanění starobního důchodu by u něho přicházelo v úvahu, pokud by měsíční výše jeho důchodu byla vyšší než 29700 Kč (9900x3) a částka za měsíce leden až prosinec 2016 překročila 356400 Kč.

48/2016 Zaměstnankyně je od roku 2014 na rodičovské dovolené. V roce 2015 přerušila rodičovskou dovolenou a v měsících červen až září u nás pracovala ve stejné funkci na zkrácený pracovní úvazek (zástupy za dovolené). Nyní od 2. října 2016 bude nastupovat na další peněžitou pomoc v mateřství. Pokud ji vypočteme vyměřovací základ z roku 2015, bude tato zaměstnankyně poškozena při výpočtu této další peněžitě pomoci. Nemůžeme ji potvrdit pro výpočet peněžitě pomoci vyměřovací základ za rok 2014, kdy pracovala ještě na plný úvazek?

Podle § 18 odst. 6 zákona 187/2006 Sb. o NP, nemá-li zaměstnanec v rozhodném období (tj. předchozích 12 kal. měsíců) vyměřovací základ, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, v němž byl dosažen započitatelný příjem a bylo v něm alespoň 30 kal. dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. Tzn., že na přílohu k žádosti o peněžitou pomoc uvedete vyměřovací základy z roku 2015. To, aby zaměstnankyně nebyla poškozena prací na zkrácený úvazek v roce 2015 nám zajistí § 19 odst. 3 téhož zákona. Zde se uvádí, že u zaměstnankyně, které za trvání téhož zaměstnání vznikl nárok na další peněžitou pomoc v mateřství z tohoto zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte, se za denní vyměřovací základ považuje denní vyměřovací základ zjištěný pro předchozí peněžitou pomoc v mateřství, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro další peněžitou pomoc. V tomto případě se u Vaší zaměstnankyně bude vycházet z denního vyměřovacího základu zjištěného u první peněžitě pomoci v mateřství, protože nástup je to do 4 let věku předchozího dítěte.

49/2016 Máme zaměstnance, který pracuje na dohodu o pracovní činnosti s měsíční odměnou 4000 Kč. V měsíci červenci onemocněl a jeho odměna z dohody byla pouze 2200 Kč a program nám z této odměny neodvedl zdravotní pojištění. Je tento postup správně, když se nejedná se o zaměstnání malého rozsahu?

Zákony o zdravotním pojištění neznají pojem zaměstnání malého rozsahu (tento pojem je pouze u nemocenského pojištění). Podle § 5 písm. a) bodu 5 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění (VZP) je pojištěnec plátcem pojistného, pokud je zaměstnancem. Za zaměstnance se pro účely VZP považuje fyzická osoba, které plynou příjmy ze závislé činnosti s výjimkou osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, pokud úhrn příjmů nedosáhl započitatelného příjmu 2500 Kč. V tomto případě postupuje program na zpracování mezd správně a Vy musíte zaměstnance na měsíc červenec odhlásit ze zdravotního pojištění.

50/2016 Jak máme posoudit výkon práce dne 5. 7. 2016 (státní svátek) u zaměstnance, který pracuje podle harmonogramu a na tento den neměl

rozepsanou směnu? Jedná se u něho o práci ve svátek a o práci přesčas, když nepřekročí fond pracovní doby stanovený pro měsíc červenec?

Pro zaměstnance, který pracuje podle harmonogramu směn, je fondem pracovní doby na měsíc červenec to, co má rozepsáno v harmonogramu. To, co odpracuje nad takto rozepsaný fond je u něho prací přesčas bez ohledu na fond uvedený v plánovacím kalendáři. Jelikož pracoval zároveň ve svátek, náleželo by mu náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek nebo po dohodě se zaměstnavatelem příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku.

51/2016 Dcera naší zaměstnankyně přerušila studium a porodila dítě. Naše zaměstnankyně si nyní uplatňuje daňové zvýhodnění jak na dceru, tak na vnučku. Jak by se postupovalo v případě, že by se dcera provdala a její manžel měl dostatečné příjmy?

V případě, že se dcera zaměstnankyně provdá, tak daňové zvýhodnění na ni a na vnučku zastavíte od měsíce, kdy je splněna podmínka manželství na začátku měsíce. Manžel dcery by si mohl začít od tohoto měsíce uplatňovat daňové zvýhodnění na dítě dcery (ať již je jeho vlastní nebo není) a v rámci ročního zúčtování by si uplatnil slevu na manželku za měsíce, po které trvalo manželství na začátku měsíce.

52/2016 Zaměstnanci jsme od 1. 7. 2016 do konce roku poskytli neplacené volno k návštěvě syna, který žije v zahraničí. Jak to bude u tohoto zaměstnance s dovolenou, když celé první pololetí odpracoval? Domníváme se, že bude mít nárok jen na šest dvanáctin z celkového nároku za měsíce leden až červen.

Jelikož tomuto zaměstnanci trval pracovní poměr k témuž zaměstnavateli nepřetržitě po celý kalendářní rok a zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval 60 dnů, přísluší mu dovolená za kalendářní rok. Tato dovolená se ale bude krátit za dny neplaceného volna, které se nepovažují pro účely dovolené jako výkon práce, a to za prvních takto zameškaných 100 směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 směn rovněž o jednu dvanáctinu. Podle našich výpočtů by mělo krácení činit pouze dvě dvanáctiny z celkového nároku na dovolenou za 131 zameškaných směn.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO a týká se zkušeností:

ZKUŠENOST NÁM UMOŽŇUJE POZNAT, ŽE SE OPĚT DOPOUŠTÍME CHYBY.

z čehož by mohlo plynout

ZKUŠENOST NÁS NUTÍ DĚLAT NOVÉ CHYBY NAMÍSTO STARÝCH.

**ZMĚNY V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ
KTERÉ BUDOU PLATIT OD 1. 1. 2017**

TERMÍNY A MÍSTA KONÁNÍ:

14. 11. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží)	v. s.	1116
16. 11. HRADEC KRÁLOVÉ – STŘELNICE		1216
21. 11. ZLÍN – hotel MOSKVA		1316
22. 11. OLOMOUC – BEA centrum Olomouc, tř. Kosmonautů 1288/1		1416
23. 11. BRNO – hotel INTERNATIONAL		1516
24. 11. PLZEŇ – PEKLO, Pobřežní 10		1616
25. 11. ÚSTÍ nad Labem – Národní dům, Velká Hradební 33		1716
28. 11. KARLOVY VARY – LS Thermal		1816
29. 11. ČESKÉ BUDĚJOVICE – METROPOL		1916
30. 11. LIBEREC – Restaurace u Košků, Vrchlického 50/15, Liberec 13		2016

PROGRAM:

8,30 - 9,00 Prezence

9,00 - 13,00 Přednáška k těmto tématům

- **Změny v zákonu o daních z příjmů** (rozšíření srážkové daně na další příjmy, zvýšení daňového zvýhodnění na děti a zpřísnění při poskytování daňového bonusu, dodanění doplňkového penzijního spoření, zvýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění, zvýšení nezdanitelných částek na penzijní a životní pojištění, zrušení dodanění důchodů při vyšších příjmech, sleva na evidenci tržeb, rozšíření povinnosti podat daňové přiznání apod.)
- **Změny ve státní sociální podpoře** (možnost rychlého čerpání rodičovského příspěvku při vyšším příjmu, zvýšení rodičovského příspěvku osobám bez příjmů, zrušení sledování docházky dítěte do předškolního zařízení apod.)
- **Zvýšení minimální a zaručené mzdy a jejich dopad do dalších zákonů** (daně z příjmů, zdravotní pojištění, zákon o zaměstnanosti)
- **Změny některých hodnot pro rok 2017** (nové redukční hranice pro náhradu mzdy, nemocenské a důchody, vyšší max. vyměřovací základ pro SZ apod.)
- **Další aktuální informace z oblasti odměňování + odpovědi na dotazy**

Lektor: ing. Jaroslav Růžička

VLOŽNÉ:

Vložené na seminář včetně občerstvení činí po promítnutí slevy **1300 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 **115-646580227/0100 u Komerční banky**, 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 elektronickou poštou.

Příloha č. 9 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 9

(v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 2 let	10 700	11 610	12 560	13 610	17 260	21 570	21 750	22 140	22 620	23 170	24 030
2	do 6 let	11 100	12 030	13 080	14 170	17 750	21 760	21 950	22 530	23 100	23 870	25 160
3	do 12 let	11 800	12 830	13 920	15 160	18 220	22 010	22 290	22 820	24 020	24 870	26 520
4	do 19 let	12 610	13 700	14 880	16 110	19 060	22 470	22 980	23 670	25 030	26 700	28 720
5	do 27 let	13 410	14 600	15 850	17 240	19 910	23 170	23 710	24 670	26 590	28 750	31 550
6	do 32 let	14 560	15 830	17 160	18 650	21 320	24 350	25 020	26 040	28 810	31 130	34 100
7	nad 32 let	14 970	16 260	17 640	19 170	21 930	24 910	25 560	26 740	29 500	31 910	34 920

Úprava zdanění důchodů pracujících důchodců je protiústavní

20.07.2016

Ústavní soud, Brno, TZ 75/2016

Plénium Ústavního soudu (soudkyně zpravodajka Milada Tomková) vyhovělo návrhu skupiny 17 senátorů Senátu Parlamentu České republiky a **zrušilo ke dni vyhlášení nálezu ve Sbírce zákonů ustanovení § 4 odst. 3** zákona České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 346/2010 Sb.

Napadená právní úprava vytváří v rámci skupiny poživatelů důchodů pobírajících též další příjem dvě skupiny důchodců, přičemž rozlišujícím znakem je výše jiného (dalšího) příjmu. První skupinu tvoří ti, kteří dosáhnou maximálně do výše 840 000 Kč ročně, druhou skupinu pak tvoří ti, jejich příjem hranici 840 000 Kč ročně překročí. Rozdílné zacházení pak spočívá v odlišném daňovém zatížení druhé skupiny, přičemž toto odlišné zacházení jde k tíži této skupiny, neboť je vyšší – dochází ke zdanění celého vypláceného důchodu. První skupině je zdaněna pouze část důchodu přesahující 36násobek minimální mzdy. Tento daňový rozdíl je poměrně zásadní a může činit až 49 680 Kč pro rok 2015 (zdanění částky odpovídající 36násobku minimální mzdy v roce 2015, tedy zdanění 331 200 Kč sazbou 15 %) či pro rok 2016 až 53 460 Kč (zdanění částky 356 400 Kč sazbou 15 %).

V modelovém případě, kdy dva důchodci dosahující shodné roční výše starobního důchodu odpovídající 36násobku minimální mzdy, přičemž výše jejich jiných příjmů se bude lišit pouze „o korunu“ (jeden bude mít příjmy ve výši 840 000 Kč, druhý jen minimálně vyšší), bude se jejich daňová zátěž lišit (v roce 2016) o více než 53 tisíc Kč. Totožný efekt nastane i pokud budou mít oba zcela shodný celkový disponibilní příjem, tvořený jak důchodem, tak i jinými příjmy, ale bude se lišit pouze vnitřní rozložení těchto příjmů dle zdrojů (o částku příjmů přesahující hranici 840 000 Kč u jednoho z poplatníků bude vyšší důchod druhého z poplatníků, který uvedenou hranici nepřekročí).

Ačkoliv je Ústavní soud zdrženlivý v oblasti daňových zákonů, neboť záležitosti optimálního daňového zatížení patří mezi tzv. typicky politické otázky, neznamená to absolutní vyloučení daňových otázek z přezkumných pravomocí Ústavního soudu. V nyní posuzovaném případě je podstatná nikoliv sama skutečnost, že je odlišně zacházeno s důchodci, kteří mají vedle důchodu jiný příjem, ale primárně konkrétní forma tohoto zacházení. Princip rovnosti ve vztahu k daňovému zákonodárství vyžaduje, aby daňový zákon zatěžoval poplatníky rovnoměrně a je třeba připomenout také princip tzv. horizontální spravedlnosti, podle kterého poplatníci, kteří mají relativně stejně vysokou platební schopnost, by měli platit stejnou daň a nemělo by přitom být rozlišováno, jaký zdroj (původ příjmů) se daní. V projednávaném případě dochází ke zcela extrémnímu nepoměru mezi odlišností v daňové zátěži v relaci k odlišnosti ve výši příjmů a jde tak o případ svévole při rozlišování situací či subjektů, který je v rozporu s právem na rovné zacházení.

Ústavní soud naopak neshledal, že by právní úprava představovala pro poplatníky nepřiměřené břemeno mající rdousící účinek ve vztahu k jejich majetkové či příjmové základně (ke zdanění celého důchodu dochází v případě dalšího příjmu přesahujícího průměrně 70 tis. Kč měsíčně) a dodává, že zdanění důchodů samo o sobě za protiústavní nepovažuje, neboť jde o otázku hospodářské a sociální politiky, při které má zákonodárce značnou volnost úvahy co do volby prostředků, kterými bude svou politiku realizovat.

S ohledem na zrušení napadeného ustanovení v průběhu zdaňovacího období Ústavní soud dodává, že **v zájmu právní jistoty a předvídatelnosti právní úpravy** a také v zájmu předcházení možným dalším nerovnostem, které by mohly být způsobeny nepředvídatelnou, resp. dílčí aplikací daného ustanovení pouze pro část zdaňovacího období, **je toto ustanovení neaplikovatelné na zdaňovací období roku 2016 jako celek.**