

O B S A H:

1/ JAK JE TO SE VZNIKEM PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V PŘÍPADĚ PRÁCE PŘESČAS A S POSKYTNUTÍM NÁHRADY MZDY?

2/ SLEDOVÁNÍ PODPŮRČÍ DOBY PRO ÚČELY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

3/ NEVYPLACENÍ MZDY ZA MĚSÍC PROSINEC 2009 DO 31. 1. 2010 A DOPAD JEJÍHO NEVYPLACENÍ NA ZAMĚSTNANCE

4/ NOVINKY V DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ OD 1. 1. 2010

5/ ŽÁDOSTI O VRÁCENÍ POJISTNÉHO NA SZ V OBDOBÍ OD 1. 1. DO 30. 6. 2007

6/ NAVRŽENÉ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ A STAV JEJICH PROJEDNÁVÁNÍ

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců. Vzhledem k neustále se měnícím výkladům k problematice zaměstnávání poživatelů starobních důchodů, ke srážkám ze mzdy a k poskytování náhrady mzdy za dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, zařazujeme na měsíc květen cyklus seminářů, kde bychom celou problematiku podrobně probrali. Náplní seminářů budou i nová pravidla pro sociální zabezpečení v rámci Evropské unie. Nabídka seminářů je v příloze tohoto čísla.

1/ JAK JE TO SE VZNIKEM PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V PŘÍPADĚ PRÁCE PŘESČAS A S POSKYTNUTÍM NÁHRADY MZDY?

V poslední době se objevily problémy se vznikem pracovní neschopnosti u zaměstnanců, kteří pracují přesčas. Zejména je problém v posouzení, od kdy začíná pracovní neschopnost a jak vyplácet náhradu mzdy při přesčasové práci.

Pracovní neschopnost vzniká podle § 57 odst. 2 zákona o NP dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil.

Podle § 192 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci náhrada mzdy za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny a za svátky, za které jinak přísluší náhrada mzdy nebo se plat nekrátí. Náhrada mzdy nepřísluší za první 3 takovéto dny, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Pokud má zaměstnanec již směnu odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů následujícím kalendářním dnem. Z těchto skutečností vyplývá, že náhrada mzdy se poskytuje za směny. Směnou je podle § 78 odst. 1 písm. c) ZP část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je povinen zaměstnanec na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

Jaké situace s prací přesčas a uznáním pracovní neschopnosti můžou nastat?

- **Zaměstnanec odpracuje celou svou směnu, poté pracuje přesčas a v době práce přesčas onemocní nebo se mu stane pracovní úraz**

Pokud jej lékař uzná práce neschopným od tohoto dne, kdy má již svoji směnu odpracovanou, je prvním dnem pracovní neschopnosti následující kalendářní den. Náhrada mzdy by mu náležela až po 24. hodině v rámci prvních 3 směn resp. od čtvrté rozepsané směny.

- **Zaměstnanec onemocní nebo se mu stane pracovní úraz při nařízené práci přesčas např. na sobotu**

Pokud jej lékař uzná práce neschopným od tohoto dne, kdy neměl nařízenou směnu, je prvním dnem pracovní neschopnosti tento kalendářní den. Náhrada mzdy by mu náležela až po 24. hodině v rámci prvních 3 směn resp. od čtvrté rozepsané směny.

- **Zaměstnanec onemocní a v následujících dnech měl plánované přesčasové směny**

Vzhledem k tomu, že náhrada mzdy náleží za směny, bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy pouze za jeho rozepsané směny v rámci týdenní pracovní doby a nikoliv za „přesčasové směny“.

- **Zaměstnanec pracující v nerovnoměrně rozvržené pracovní době dle harmonogramu směn, který má již v harmonogramu rozepsány přesčasové hodiny**

V mnoha firmách nastává situace, že zaměstnancům pracujícím v harmonogramu, je rozepsáno více hodin než by měli odpracovat podle ročního fondu pracovní doby. Např. při týdenní pracovní době 37,5 hod. by měl mít zaměstnanec rozepsáno za kalendářní rok 2010 maximálně 1957,5 hod. V praxi je ale v některých firmách rozepsáno i o desítky hodin více. Tyto hodiny nad týdenní pracovní dobu by měly být pochopitelně prací přesčas, za které by se náhrada mzdy neměla poskytovat. Tato situace by ale neměla v praxi vůbec nastat, protože zaměstnavatel by měl v rámci rozpisu směn zajistit naplnění ročního fondu pracovní doby a přesčasové hodiny by neměl rozepisovat.

2/ SLEDOVÁNÍ PODPŮRČÍ DOBY PRO ÚČELY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

V poslední době se nás obrací někteří zaměstnavatelé s tím, jakým způsobem mají sledovat a potvrzovat doby předchozích pracovní neschopnosti pro účely čerpání podpůrčí doby v nemocenském pojištění. Další dotazy se týkají sledování podpůrčí doby po skončení pracovního poměru a vzniku pracovní neschopnosti v ochranné době.

K této problematice je třeba předně podotknout, že **sledování podpůrčí doby zaměstnavatelem bylo zrušeno zákonem 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, a to od 1. 1. 2009.** Doprovodným zákonem 189/2006 Sb. byl totiž zrušen § 29 zákona 582/92 Sb. o organizaci a provádění SZ, kde byla uvedena tato povinnost zaměstnavatelů: „organizace je povinna vydat zaměstnanci, jehož zaměstnání skončilo, potvrzení o skutečnostech rozhodných pro nárok na dávky, jejich poskytování a výplatu...“.

Od 1. 1. 2009 je podle § 84 odst. 2 písm. f) zákona 187/2006 Sb. o NP **povinností OSSZ vést evidenci zaměstnanců, včetně evidence doby pojištění a evidence lhůt a podpůrčích dob...** Podle písm. l) téhož paragrafu by měly OSSZ „**upozornit písemně ošetřujícího lékaře, zaměstnavatele a pojištěnce, jemuž se poskytuje nemocenské, na čerpání podpůrčí doby v délce 180 dní, a to alespoň 15 dní předem, a v délce 380 dní, a to alespoň 2 měsíce předem.**“

ZÁVĚR:

Není povinností zaměstnavatele sdělovat čerpání podpůrčí doby svých zaměstnanců (ani bývalých) žádnému orgánu a ani novému zaměstnavateli. Naopak vyžadujte po OSSZ, aby Vám sdělovala čerpání podpůrčí doby podle § 84 odst. 2 písm. l), protože je to její povinností a Vy tento údaj potřebujete pro správné poskytování náhrady mzdy v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti.

POZNÁMKA:

Pokud někteří zaměstnavatelé uvádí na potvrzení o zaměstnání údaje o běhu podpůrčí doby, měli by mít na tomto potvrzení napsáno toto: „Zaměstnanec s uvedením údajů souhlasí“.

3/ NEVYPLACENÍ MZDY ZA MĚSÍC PROSINEC 2009 DO 31. 1. 2010 A DOPAD JEJÍHO NEVYPLACENÍ NA ZAMĚSTNANCE

Za měsíc prosinec 2009 byla zaměstnancům vyplacena mzda až v měsíci únoru roku 2010. Jaký je dopad tohoto kroku na provedení ročního zúčtování záloh za rok 2009 a na provedení ročního zúčtování záloh za rok 2010? Zajímalo by nás i to, jak by se postupovalo v případě, že byla do 31. 1. 2010 vyplacena pouze část mzdy za měsíc prosinec.

V případě, že nebyla mzda za kalendářní **rok 2009** vyplacena do 31. 1. 2010 a byla vyplacena až v měsíci únoru, jedná se již o příjem roku 2010. Zaměstnancům, kteří požádali o provedení ročního zúčtování za rok 2009, se do příjmů roku 2009 zahrnou pouze příjmy vyplacené do 31. 1. 2010. Těmto zaměstnancům bude zpravidla vrácen přeplatek na dani, protože sleva na poplatníka (24840 Kč) se uplatní za rok 2009 v plné výši, i když příjmy budou pouze za 11 měsíců. Obdobná situace nastane i u zaměstnanců, kteří budou povinni podat za rok 2009 daňové přiznání (zde na potvrzení o zdanitelných příjmech nebude souhlasit údaj na řádce 1. a 2).

Za **rok 2010** si budou muset všichni zaměstnanci podat daňové přiznání (§ 38g odst. 2 ZDP), kde naopak budou muset doplatit daň, protože se jim na vystaveném potvrzení o příjmech vyplní příjmy a daň za měsíc prosinec 2009 a sleva na poplatníka bude opět celých 24840 Kč.

V případě, že by zaměstnancům byla v měsíci prosinci 2009 **vyplacena pouze část jejich čisté mzdy** a zbývající část by byla doplacena až v roce 2010 (tj. až po 31. 1. 2010), je třeba provést přepočty jednotlivých údajů uváděných na tiskopisu Potvrzení o zdanitelných příjmech za rok 2009. Přepočty by se provedly tak, že se zjistí procento čisté mzdy vyplacené v prosinci roku 2009 a tímto se vynásobí zúčtovaný příjem za měsíc prosinec. Stejným procentem se upraví úhrn povinného pojistného, základu daně a skutečně sražené zálohy na daň za měsíc prosinec 2009.

Např. vyplacená čistá mzda měla činit 19391 Kč, hrubý příjem byl 25160 Kč, povinné pojistné bylo 8555 Kč, základ daně byl 33715 Kč a záloha na daň 3000 Kč.

Skutečně byla vyplacena čistá mzda 8000 Kč, tj. 41,26% (8000:19391).

Postup v roce 2009:

Na ř. 1 Potvrzení o příjmech (úhrn zúčtovaných příjmů) by se uvedlo 25160 Kč.

Na ř. 2 (příjmy z řádku 1 vyplacené nebo obdržené do 31. 1. 2010) by se uvedlo 10381 Kč (41,26% z 25160 Kč).

Na ř. 6 (úhrn povinného pojistného z ř. 2) by se uvedlo 3530 Kč (41,26% z 8555).

Na ř. 8 (základ daně) by se uvedlo 13911 Kč (41,26% z 33715).

Na ř. 9 (skutečně sražená záloha z příjmů na ř. 2) 1278 Kč (41,26% z 3000).

Na ř. 12 (záloha na daň z příjmů) by se uvedl stejný údaj jako na ř. 9.

K těmto údajům za prosinec by se přičetly zúčtované příjmy za měsíce leden až listopad a ze součtu by se provedlo roční zúčtování záloh za rok 2009 nebo se součet těchto údajů vyplnil na Potvrzení o příjmech pro účely podání daňového přiznání.

Postup v roce 2010:

V roce 2010 by se všem zaměstnancům vystavilo potvrzení o zdanitelných příjmech, kde by se na ř. 5, 7 a 11 uvedl rozdíl mezi zdanitelnými příjmy, úhrnem pojistného a skutečně sraženou zálohou, které byly zúčtovány v roce 2009 a těmi které byly

zahrnuty do měsíce prosince 2009. Takže jednotlivé řádky Potvrzení o příjmech budou vyplněny podle výše uvedeného příkladu takto:

na ř. 5 (doplatky příjmů za rok 2009) by se uvedlo 14779 Kč (25160 – 10381)

na ř. 7 (úhrn pojistného z příjmů na ř. 5) by se uvedlo 5025 Kč (8555 – 3530)

na ř. 11 (skutečně sražená záloha z příjmů na ř. 5) by se uvedlo 1722 Kč (3000 – 1278).

K těmto příjmům se připočtou zdanitelné příjmy z roku 2010 a všichni poplatníci si podají za rok 2010 daňové přiznání.

4/ NOVINKY V DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ OD 1. 1. 2010

Novela zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění přinesla od 1. 1. 2010 v této oblasti některé změny oproti stavu, který platil do konce loňského roku. Vzhledem k tomu, že některé změny jsou úplnou novinkou, zařazujeme na tomto místě výklady pracovníků MPSV a ČSSZ.

INFORMACE O VÝŠI PŘÍJMŮ PRO UPŘEDNOSTNĚNÍ VYLOUČENÉ DOBY PŘED PŘÍJMY

S účinností od 1. 1. 2009 se do zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění vložila možnost, požádat o vyloučení dob, kde se kryje příjem s vyloučenou dobou. Jedná se například o případy, kdy má zaměstnanec v době nemoci vozidlo k soukromému a služebnímu užívání. V tomto případě může zaměstnanec požádat o to, aby se mu doba, kdy má započitatelný příjem (v tomto případě z titulu poskytnutého vozidla), započítala jako vyloučená doba.

K praktické aplikaci této změny byla na stránkách ČSSZ zveřejněna tato informace:

Podle ust. § 16 odst. 8 ZDP, ve znění zákona č. 306/2008 Sb. (týká se pouze nároků na důchody vzniklých po 31. prosinci 2009) jsou občané oprávněni požádat, aby se doby uvedené v ust. § 16 odst. 4 větě druhé písm. a) až j) ZDP považovaly pro účely výpočtu výše důchodu za vyloučené, i když se tyto doby kryjí s dobou, v níž měl pojištěnec příjmy, které se zahrnují do vyměřovacího základu, případně s dobou, za kterou náležely náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náležející za pracovní úraz (nemoc z povolání). V návaznosti na tuto možnost jsou **zaměstnavatelé povinni na žádost orgánu sociálního zabezpečení oznámit výši příjmů zúčtovaných v době, kterou si pojištěnec přeje dle výše citovaného ustanovení vyloučit.** Jedná se výhradně o období po 31. prosinci 1995. Pro orgán sociálního zabezpečení je nezbytné znát výši těchto příjmů, neboť je nutno je odečíst z příjmů vykázaných zaměstnavatelem v celkovém úhrnu za daný kalendářní rok na ELDP. Ke komunikaci mezi OSSZ a zaměstnavatelem byl vytvořen speciální tiskopis obsahující tabulku předvyplněnou pracovníkem OSSZ. Zaměstnavatel do ní pouze doplní relevantní údaje o příjmech a tiskopis vrátí OSSZ (sám, popř. prostřednictvím zaměstnance).

ZÁVĚR: informace je to sice dobrá, ale zaměstnanci se budou stejně obracet na Vás, jako na zaměstnavatele, kdy mohou toto vyloučení dob uplatnit. Podrobný výklad k této problematice bude proveden na květnových seminářích, jejichž nabídka je v příloze tohoto čísla.

ZÚŽENÍ OHLAŠOVACÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Zákon č. 306/2008 Sb. novelizoval rovněž ust. § 37 odst. 1 ZDP, a to v tom smyslu, že sjednání pracovněprávního vztahu na dobu určitou, nejvýše na dobu jednoho roku, není od 1. ledna 2010 podmínkou nároku na výplatu starobního důchodu u osoby, která již dosáhla důchodového věku. Sjednání pracovněprávního vztahu na dobu neurčitou, popř. na dobu určitou, tedy u těchto osob není od 1. ledna 2010 skutečností rozhodnou pro nárok na dávku nebo její výplatu a zaměstnavatel nemá nadále povinnost hlásit tuto skutečnost orgánu sociálního zabezpečení. **Ohlašovací povinnost zaměstnavatele se tedy od roku 2010 týká prakticky výlučně jeho zaměstnanců, kteří jsou poživateli předčasných starobních důchodů a kteří vykonávají výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění v období do dosažení důchodového věku.**

ZÁVĚR: to, že je zaměstnanec poživatelem předčasného starobního důchodu by měl zaměstnavateli před nástupem do zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění, ohlásit. Pokud tak zaměstnanec neučiní, bude mu předčasný starobní důchod odebrán zpětně. ČSSZ tuto skutečnost zjistí z předloženého evidenčního listu důchodového pojištění, který se od roku 2010 musí předkládat za všechny zaměstnance.

POTVRZENÍ O STUDIU

V období do konce roku 2009 platilo ust. § 39a odst. 1 ZOPSZ, které zakládalo povinnost školských zařízení předkládat ČSSZ údaje uvedené v ust. § 37 odst. 4 ZOPSZ do osmi dnů ode dne předčasného ukončení nebo přerušení studia; školy tak činily na speciálním k tomu účelu vytvořeném tiskopisu ČSSZ „Potvrzení o studiu“. Doba studia získaná v období po 31. prosinci 2009 již není sama o sobě náhradní dobou důchodového pojištění, proto bylo k 1. lednu 2010 uvedené ustanovení ZOPSZ zrušeno. Doba studia získaná po 31. prosinci 2009 přesto může hrát v oblasti důchodových nároků konkrétního pojištěnce významnou roli, a to v souvislosti s nárokem a výší invalidního důchodu. Proto jsou právnické osoby či organizační složky státu nebo jejich součástí vykonávající činnost střední školy, vyšší odborné školy nebo konzervatoře a vysoké školy povinny **na žádost orgánu sociálního zabezpečení nebo pojištěnce** (tj. na individuální žádost, nikoliv generálně jako doposud) **pro účely jeho důchodového pojištění vydat písemné potvrzení o formě a době studia pojištěnce, včetně údajů o zahájení a ukončení, popřípadě přerušení studia**, pokud v souladu se zákonem o archivnictví a spisové službě uchovávají dokumenty obsahující tyto údaje. Toto potvrzení jsou povinny vydat do 8 dnů ode dne obdržení žádosti o jeho vydání.

ZÁVĚR: výše uvedené školy musí vydat písemné potvrzení o době studia získané po 31. 12. 2009 zaměstnanci nebo OSSZ, ale pouze pro účely vzniku nároku na invalidní důchod.

5/ ŽÁDOSTI O VRÁCENÍ POJISTNÉHO NA SZ V OBDOBÍ OD 1. 1. DO 30. 6. 2007

Nejvyšší správní soud vrátil pobočce Krajského soudu v Liberci k dalšímu řízení případ neplacení pojistného na SZ firmou Ježek software za období 1. 1. 2007 až 30. 6. 2007. V odůvodnění rozsudku uvedl, že vyměřovací základ zaměstnavatele pro odvod pojistného na SZ se dal odvodit z jiných ustanovení zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ. Krajský soud se bude muset v dalším řízení řídit tímto rozsudkem Nejvyššího správního soudu a tudíž rozhodnout, že firma Ježek software byla povinna platit pojistné i za období od 1. 1. 2007 do 30. 6. 2007. Zda se firma Ježek proti tomuto rozsudku odvolá nebo bude činit další kroky není zatím známo a o dalším vývoji Vás budeme informovat.

Ministerstvo práce a sociálních věcí doporučuje zaměstnavatelům, kteří již požádali o vrácení pojistného, aby žádosti stáhly a nezatěžovali administrativně OSSZ, které budou žádosti zamítat.

6/ NAVRŽENÉ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ A STAV JEJICH PROJEDNÁVÁNÍ

Návrh na zrušení §§ 21a, 37a a 40a zákona 187/2006 Sb. o NP, který předložili poslanci KDU ČSL, nebyl dne 24. 3. 2010 schválen Senátem. Zrušení těchto paragrafů by vrátilo stav v poskytování peněžitě pomoci v mateřství a v poskytování ošetrovného k datu 31. 12. 2009. Tzn., že peněžitá pomoc by náležela opět ve výši 70% vypočtených z denního vyměřovacího základu, který by byl opět u první redukční hranice započten 100% a u ošetrovného by se opět měly platit první 3 kalendářní dny ošetrování. Kromě toho by se podle přechodného ustanovení měla doplatit peněžitá pomoc v mateřství i za období od 1. 1. 2010. Pokud dojde v Poslanecké sněmovně k přehlasování Senátu a prezident splní to, co řekl, že nepodepíše žádný zákon, který zvýší schodek státního rozpočtu, dojde k situaci, že již Poslanecká sněmovna do konce svého mandátu nestihne přehlasovat prezidentské veto. Ale díky nejasnostem v termínech projednávání vrácených zákonů Poslaneckou sněmovnou se může v ČR stát ještě cokoliv... O tom, jak projednávání dopadlo Vás budeme informovat v příštím čísle informačního servisu a na květnových seminářích.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

17/2010 Zaměstnavatel dal svým zaměstnancům do pracovní smlouvy, jako místo výkonu práce, jejich bydliště. Zaměstnanci ráno vyjíždějí služebními auty za svou prací po zákaznících a jsou tudíž každý den na pracovní cestě. Musí si za každý den vyplnit cestovní příkaz, aby dostali stravné? Je možné poskytnout zaměstnanci, který nepředloží cestovní příkaz, stravenky?

Zaměstnanec, který je na pracovní cestě, má nárok na cestovní náhrady podle §§ 157 až 165 ZP a zaměstnavatel je povinen mu je poskytnout. Jestliže není dohodnuto jinak, je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po ukončení pracovní cesty předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad (§ 183 odst. 3 ZP). Z tohoto vyplývá, že zaměstnanec musí doklady potřebné k vyúčtování předložit. Jakou formou budou předloženy, záleží na zaměstnavateli. Ve vašem případě se bude jednat patrně pouze o stravné a v tomto případě by jako podklad mohla sloužit kniha, z které by mělo být zřejmé, kdy

zaměstnanec na pracovní cestu nastoupil a kdy ji ukončil. Rovněž by bylo vhodné s ním dohodnout, že vyúčtování cestovních náhrad bude provedeno vždy po ukončení měsíce.

Poskytování stravenek místo stravného při pracovní cestě odporuje tomu, že je zaměstnavatel povinen poskytnout cestovní náhrady. Kromě toho by bylo poskytování stravenek pro zaměstnavatele nevýhodné, protože podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP je daňově uznatelným výdajem příspěvek na stravování, ale jen v případě, že zaměstnanci v průběhu směny nevznikne nárok na stravné. A zde nárok vznikne...

18/2010 Jsme podnikatelská sféra a zaměstnancům s měsíční mzdou poskytujeme osobní ohodnocení. Osobní ohodnocení krátíme pouze v případě, že zaměstnanec čerpá dovolenou, je v pracovní neschopnosti nebo mu náleží náhrada mzdy pro překážky v práci. Musíme krátit osobní ohodnocení i v případě, že zaměstnanci připadl na jeho obvyklý pracovní den svátek, za který mu náleží náhrada mzdy?

U zaměstnavatelů, kteří poskytují zaměstnancům mzdu (podnikatelská sféra), by měl být způsob odměňování sjednán v kolektivní smlouvě, pracovní nebo jiné smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví ve vnitřním předpisu. Kromě složek mzdy uvedených v §§ 114 až 119, které je nutno poskytovat povinně, může zaměstnavatel poskytnout další složky mzdy. Podmínky, výši a pravidla pro poskytování těchto složek mzdy by si měl stanovit ve vnitřním předpisu nebo sjednat v kolektivní smlouvě. Z toho vyplývá, že pro poskytnutí osobního ohodnocení za svátek, za který zaměstnanec obdržel náhradu mzdy, bude rozhodující to, co je k jeho poskytování sjednáno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.

19/2010 Zaměstnanci mají v pracovní smlouvě uvedeno místo výkonu práce České Budějovice s konkrétní adresou. Část těchto zaměstnanců jezdí na pracovní cesty do různých částí Českých Budějovic. Vnitřní audit trvá na tom, že by měli zaměstnanci obdržet dodatek k pracovní smlouvě s uvedením pravidelného pracoviště pro účely náhrad jízdních výdajů za použití MHD. Je uvedení pravidelného pracoviště do pracovní smlouvy nutné?

Poskytnutí náhrady jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy při pracovních cestách v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce, řeší § 159 odst. 2 ZP tak, že zaměstnavatel poskytne tuto náhradu ve výši odpovídající ceně jízdenky platné v době konání pracovní cesty, aniž by zaměstnanec musel jízdní výdaje prokazovat. Sjednání pravidelného pracoviště pro účely náhrad jízdních výdajů za MHD není v tomto případě nutné, protože jestliže bude mít zaměstnanec pravidelné pracoviště České Budějovice, Česká ul. čp... nebo České Budějovice, náměstí Přemysla Otakara čp... bude mu poskytována náhrada jízdních výdajů za MHD úplně stejně.

20/2010 Poskytujeme zaměstnancům příspěvky na penzijní připojištění. Můžeme poskytovat tento příspěvek také zaměstnankyni, která nastupuje na mateřskou dovolenou a poté bude čerpat rodičovskou dovolenou? V případě, že ano, bude se jednat o daňově uznatelný výdaj?

Příspěvek na penzijní připojištění je podle § 6 odst. 9 písm p) ZDP do roční výše 24000 Kč u zaměstnance od daně osvobozen. Pokud bude poskytován do této výše, nebude se z něho odvádět záloha na daň a ani jedno pojistné, a to u všech zaměstnanců, kterým je poskytován. Aby se jednalo o daňově uznatelný výdaj mělo by být poskytování příspěvku sjednáno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP) jako „práva zaměstnanců vyplývající z KS, vnitřního předpisu...“.

21/2010 Naše zaměstnankyně si požádala o přiznání starobního důchodu od 1. 3. 2010. Pracovní poměr ale neukončila a nadále pracuje. Nyní od nás požaduje odměnu, kterou poskytujeme při odchodu do starobního důchodu. Má na tuto odměnu nárok, jestliže neukončila pracovní poměr?

Zde bude záležet na tom, zda jste nepodnikatelská sféra a poskytujete odměny podle vyhl. 114/2002 Sb. o FKSP nebo jste podnikatelská sféra a odměnu poskytujete podle KS nebo vnitřního předpisu. U nepodnikatelské sféry by se měla odměna vyplatit podle § 14 odst. 1 písm. d) vyhl. o FKSP „při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu“. Tzn., že by odměna zaměstnankyni náležela ihned v měsíci březnu 2010. Pokud by měl zaměstnavatel podnikatelské sféry upraveno poskytování odměny v KS nebo vnitřním předpisu např. takto: „při prvním skončení zaměstnání po vzniku nároku na starobní důchod“, náležela by tato odměna až při skončení zaměstnání. Pochopitelně tento postup lze, při současných problémech se skončením zaměstnání u starobních důchodců, vřele doporučit.

22/2010 Musí zaměstnankyně podávat zaměstnavateli písemnou žádost o poskytnutí rodičovské dovolené po skončení mateřské dovolené (resp. po vyčerpání dovolené na zotavenou bezprostředně po skončení mateřské dovolené)?

V § 196 ZP není uvedena jako podmínka pro přiznání rodičovské dovolené písemná forma. Vzhledem k tomu, že se rodičovská dovolená poskytuje v rozsahu, o jaký zaměstnankyně požádá, ne však déle než dítě dosáhne věku 3 let, doporučujeme písemnou formu žádosti nebo písemný záznam o ústní žádosti žadatelky. Písemná forma zajistí oběma stranám právní jistotu do budoucna.

23/2010 Zaměstnankyně požádala po rodičovské dovolené (končila 3. 1. 2010) o neplacené volno do 4 let věku dítěte, tj. do 3. 1. 2011. Nyní v březnu žádá o zrušení neplaceného volna a chce nastoupit do práce. V současné době nemáme žádné volné pracovní místo. Jsme povinni ji zrušit neplacené volno?

Jestliže zaměstnankyně požádala o neplacené volno a zaměstnavatel s jeho poskytnutím souhlasil, může být toto zrušeno jen po souhlasu obou stran. Pokud nemá zaměstnavatel volné pracovní místo odpovídající pracovní smlouvě zaměstnankyně, nemusí na dřívější nástup přistoupit.

Závěrečný pozdrav je opět od našeho milého pana MURPHYHO:

ŽÍT ZE VZPOMÍNEK MÁ JEDNU VÝHODU – JE TO LEVNĚJŠÍ.
