

O B S A H:

1/ ZMĚNY V ZÁKONU O VOLBÁCH DO PARLAMENTU ČR A O ZMĚNĚ A DOPLNĚNÍ DALŠÍCH ZÁKONŮ

2/ POSLanci PŘEHLASOVALI SENÁT A ZMĚNY V POSKYTOVÁNÍ PENĚŽITÉ POMOCI V MATEŘSTVÍ A OŠETŘOVNÉHO JDOU K PODPISU PREZIDENTU REPUBLIKY

3/ SLEDOVÁNÍ PODPŮRČÍ DOBY U POŽIVATELŮ STAROBNÍHO DŮCHODU, KTERÍ NESKONČILI PRACOVNÍ POMĚR

4/ AKTUÁLNÍ VÝKLADY K SJEDNÁVÁNÍ DOBY URČITÉ

5/ JAK PROPLATIT KVĚTNOVÉ SVÁTKY V ROCE 2010

6/ NOVÉ PŘEDPISY EVROPSKÉHO PARLAMENTU O KOORDINACI SYSTÉMŮ SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

7/ NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU O PROTIÚSTAVNOSTI ZÁKONA 155/95 Sb. O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ

8/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

I v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme aktuálním informacím z oblasti odměňování zaměstnanců, zejména změnám v odměňování členů volebních komisí, změnám v nemocenském pojištění po přehlasování senátního veta, změnám v předpisech Evropské unie v oblasti sociální zabezpečení a rozhodnutí Ústavního soudu o „protiústavnosti“ zákona o důchodovém pojištění. K nejaktuálnějším problémům současnosti budou uspořádány semináře v měsíci květnu, jejichž nabídka je i se změněným programem v příloze tohoto čísla.

1/ ZMĚNY V ZÁKONU O VOLBÁCH DO PARLAMENTU ČR A O ZMĚNĚ A DOPLNĚNÍ DALŠÍCH ZÁKONŮ

Zákonem 320/2009 Sb. byl změněn zákon 247/95 Sb. o volbách do Parlamentu ČR. Tento zákon nabyl účinnosti dnem 14. září 2009, ale vzhledem k tomu, že se volby nekonaly, nekomentovali jsme jej pro Vás již v době vyhlášení, ale činíme tak až nyní.

V § 82 se nahradila věta druhá větou „Člen okrskové volební komise a zvláštní okrskové volební komise, který je v pracovním poměru nebo poměru obdobném pracovnímu poměru, má nárok na pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu a na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku od uvolňujícího zaměstnavatele.“ Na konci § 82 se doplnila věta „Členovi okrskové volební komise a zvláštní okrskové volební komise, který není v pracovním poměru nebo poměru obdobném pracovnímu poměru, avšak je výdělečně činný, přísluší paušální náhrada ušlého výdělku za dobu výkonu funkce člena okrskové volební komise a zvláštní volební komise.“

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

V případě uvolnění zaměstnance, jako člena okrskové volební komise je třeba, aby mu jeho zaměstnavatel poskytl náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Podle § 206 odst. 4 ZP je ale právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popř. z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od náhrady. Tzn., že Obecní resp. Městský úřad by měl zaměstnavateli refundovat vyplacenou náhradu mzdy za dobu uvolnění do okrskové volební komise. Zde se bude jednat ve většině případů o náhradu mzdy za pátek 28. května 2010.

2/ POSLANCI PŘEHLASOVALI SENÁT A ZMĚNY V POSKYTOVÁNÍ PENĚŽITÉ POMOCI V MATEŘSTVÍ A OŠETŘOVNÉHO JDOU K PODPISU PREZIDENTU REPUBLIKY

Senátem vrácený zákon o poskytování peněžité pomoci v mateřství a ošetřovného za stejných podmínek, jaké platily do 31. 12. 2009, byl v Poslanecké sněmovně přehlasován a předán k podpisu Prezidentu republiky. Vzhledem k tomu, že Prezident vyhlásil, že nepodepíše žádný zákon zvyšující schodek státního rozpočtu, dá se očekávat jeho vrácení do Poslanecké sněmovny. Podle našich

informací by se měla Poslanecká sněmovna sejít ještě před volbami a veto prezidenta opět přehlasovat.

Podrobný výklad k změnám v nemocenském pojištění bude proveden na květnových seminářích a rovněž komentován v příštím čísle informačního servisu.

3/ SLEDOVÁNÍ PODPŮRČÍ DOBY U POŽIVATELŮ STAROBNÍHO DŮCHODU, KTEŘÍ NESKONČILI PRACOVNÍ POMĚR

V poslední době se setkáváme s tím, že si zaměstnanci nechají přiznat starobní důchod a pokračují v práci na základě platné pracovní smlouvy, protože přiznání starobního důchodu není důvodem ke skončení pracovního poměru. Jak je to ale v těchto případech se sledováním podpůrčí doby, která činí u běžného zaměstnance 380 kalendářních dnů, ale u poživatele starobního důchodu je to pouze 70 kalendářních dnů.

V těchto případech je třeba sledovat podpůrčí dobu jak 380 dnů, tak 70 dnů. Postup sledování podpůrčí doby si uvedeme na konkrétním příkladu.

Zaměstnanci byl přiznán starobní důchod od 22. 3. 2010. Dne 26. 4. byl uznán práce neschopným a pracovní neschopnost mu bude ukončena např. 29. července 2010. V období 380 kalendářních dnů před 26. 4. (tj. před vznikem pracovní neschopnosti) byl práce neschopen 264 kalendářních dnů. **Poskytování nemocenského se u tohoto zaměstnance musí ukončit buď po 70 kalendářních dnech poskytování nemocenského jako poživateli starobního důchodu, nebo po uplynutí podpůrčí doby 380 kalendářních dnů trvání PN, a to podle toho, co nastane dříve.** V tomto případě uplyne dříve doba 70 kalendářních dnů, takže nemocenské se mu bude poskytovat maximálně do 18. 7. 2010, a to tak, že za období od 26. 4. do 9. 5. obdrží náhradu mzdy za prvních 14 dnů PN od zaměstnavatele a od 10. 5. do 18. 7. obdrží nemocenské za 70 kalendářních dnů.

POZOR: v případě, že by měl zaměstnanec v tomto konkrétním případě vyčerpat více kalendářních dnů (např. 320), tak by podpůrčí doba 380 kal. dnů uplynula dříve než podpůrčí doba 70 kal. dnů a výplata nemocenského by se mu zastavila již ke dni 24. 6. 2010.

4/ AKTUÁLNÍ VÝKLADY K SJEDNÁVÁNÍ DOBY URČITÉ

V poslední době je velmi diskutována otázka, zda je možné se zaměstnancem prodlužovat pracovní poměr na dobu určitou i po uplynutí doby 2 let stanovené v § 39 odst. 2 ZP v případě, že o toto prodloužení doby určité požádá sám zaměstnanec. Tohoto prodlužování využívají např. zaměstnanci, kteří mají příslib zajímavé práce u jiného zaměstnavatele nebo v zahraničí, dále zaměstnanci, kteří mají starší nemocné rodiče popřípadě nemocné děti, o které budou muset v budoucnu pečovat a nechtějí se svazovat dlouhodobým pracovněprávním vztahem nebo poživatelé starobního důchodu, kteří se nechtějí zavazovat na delší období.

Jaké jsou možnosti a východiska, jak těmto zaměstnancům vyjít vstříc a nedopouštět se přitom přestupku nebo správního deliktu podle § 12 a § 25 zákona 251/2005 Sb. o inspekci práce?

Paragraf 39 odst. 2 až 6 jsou uvedeny v § 363 odst. 1, jako ustanovení, kterými se do ZP zapracovávají předpisy Evropské unie. Podle § 2 odst. 1 ZP se od § 363 odst. 1 není možné odchýlit, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch

zaměstnance. Pokud by tedy sám zaměstnanec požadoval sjednání pracovního poměru na dobu určitou, i když už byla vyčerpána doba 2 let sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a zaměstnavatel jeho žádosti vyhověl, nejednalo by se o porušení ustanovení zákona o inspekci práce v oblasti vzniku a změn pracovního poměru (sankce až 300000 Kč). Pro případné kontroly ze strany orgánů inspekce práce by však bylo třeba mít založenou písemnou žádost zaměstnance o toto sjednání doby určité nad 2 roky, nejlépe s uvedením důvodu, které jej k tomu kroku vedou.

POZOR: to, co je v této části uvedeno, by neměli využívat (a snad ani číst) zaměstnavatelé, kteří „nutí“ své zaměstnance k opakovanému sjednávání doby určité – např. má-li zaměstnavatel 50 zaměstnanců a 35 z nich by si požádalo o prodloužení doby určité nad 2 roky, tak je zřejmé, že dochází k obcházení zákona. Tito zaměstnavatelé by měli hledat cestu v § 39 odst. 4, podle kterého je možno prodlužovat dobu určitou na dobu delší než 2 roky v případech vážných provozních důvodů nebo z důvodu zvláštní povahy práce...

5/ JAK PROPLATIT KVĚTNOVÉ SVÁTKY V ROCE 2010

Vzhledem k tomu že svátky 1. a 8. května 2010 připadají na sobotu, bude se jejich proplácení odvíjet od toho, v jakém pracovním režimu zaměstnanci pracují.

- **Zaměstnanec pracuje v režimu pondělí až pátek**

Tomuto zaměstnanci za dny 1. a 8. května nenáleží nic, protože neměl mít v tyto dny směnu a nic mu tudíž v důsledku svátku neušlo.

- **Zaměstnanec pracuje v režimu pondělí až pátek a na den svátku mu byla nařízena přesčasová směna**

Tomuto zaměstnanci by mělo náležet náhradní volno za práci ve svátek nebo příplatek ve výši průměrného výdělku. Dále mu náleží příplatek za práci přesčas a příplatek za práci v sobotu nebo neděli. Výše těchto příplatků závisí na tom, zda se jedná o podnikatelskou sféru (mzda) nebo rozpočtovou sféru (plat).

- **Zaměstnanec pracuje dle harmonogramu a na den svátku mu nepřipadla směna**

Tomuto zaměstnanci za dny 1. a 8. května nenáleží nic, protože neměl mít v tyto dny směnu a nic mu tudíž neušlo.

- **Zaměstnanec pracuje dle harmonogramu a na den svátku mu připadla plánovaná směna**

Tomuto zaměstnanci by mělo náležet náhradní volno za práci ve svátek nebo příplatek ve výši průměrného výdělku. V těchto případech se doporučuje poskytnutí příplatku za práci ve svátek před čerpáním náhradního volna, a to z důvodu, že by bylo třeba zajistit za něho náhradu do harmonogramu při čerpání náhradního volna, což může způsobit provozní problémy. Dále mu náleží příplatek za práci v sobotu a neděli. Příplatek za práci přesčas v tomto případě nenáleží, protože se jednalo o jeho plánovanou směnu.

6/ NOVÉ PŘEDPISY EVROPSKÉHO PARLAMENTU O KOORDINACI SYSTÉMŮ SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Dne 1. května 2010 se začnou na sociální zabezpečení osob migrujících v rámci EU vztahovat nová nařízení

- **Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004** z 30. 4. 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení (nahrazuje Nařízení rady (EHS) 1408/71 ze 14. 6. 1971)
- **Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009**, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 883/2004 (nahrazuje Nařízení rady (EHS) 574/72).

Vzhledem k tomu, že některé naše kompetentní instituce (např. ČSSZ) se k novým předpisům zatím nehlásí, pokusili jsme se udělat stručný výtah nejdůležitějších změn, které začnou od 1. 5. 2010 platit. Podrobnější výklad bude proveden na květnových seminářích, jejichž nabídka je v příloze tohoto čísla.

Nové předpisy EU nahradily předpisy, které koordinovaly systémy sociálního zabezpečení všech členských států EU. Staré i nové předpisy EU by měly zajistit, aby migrující osoba (tj. osoba, která se za prací pohybuje po státech EU) zaměstnaná ve více zemích EU neztratila své nároky na sociální zabezpečení z důvodu jiného občanství, bydliště, nebo proto, že nesplnila potřebnou dobu pojištění stanovenou v jednotlivých státech pro vznik nároku na některou dávku. V dalším textu je Nařízení 883/2004 nazýváno Nařízením a Nařízení 987/2009 je nazýváno Prováděcím Nařízením.

V praxi zůstávají i nadále zachovány **čtyři principy koordinace**:

I. rovnost nakládání

Článek 4 Nařízení stanoví, že osoby, na které se vztahují ustanovení Nařízení, podléhají stejným povinnostem a užívají stejných výhod podle legislativy členského státu jako ostatní státní příslušníci dotyčného státu. Tzn., že s těmito „cizinci“ musí být zacházeno stejně jako s vlastními občany.

II. aplikace právního řádu jediného státu

V souladu s touto zásadou nemůže dojít k situaci, aby osoba byla pojištěna ve více členských státech EU zároveň či naopak v žádném z nich.

Základním pravidlem pro určení příslušnosti je aplikace předpisů státu, ve kterém zaměstnaná osoba vykonává výdělečnou činnost, bez ohledu na místo jejího bydliště. Výjimkou jsou tzv. „vyslání pracovníci“ (článek 12 Nařízení), či zaměstnanci souběžně pracující na území dvou nebo více členských států EU (článek 13 Nařízení).

Doba vyslání pracovníků se od 1. 5. 2010 **prodlužuje** ze současných 12 měsíců **na 24 měsíců, ale bez možnosti prodloužení doby vyslání**. Po dobu vyslání setrvává pracovník i nadále v pojistném systému vysílajícího státu a předpisy státu, kde pracuje se na něho nevztahují. Do doby, než budou zavedeny elektronické formuláře EU se bude vyslání provádět na tiskopisu E-101. Podle přechodného ustanovení se bude posuzovat doba vyslání učiněná před 1. 5. 2010 podle Nařízení 1408/71 (vč. tiskopisu E-101).

V případě výkonu činnosti ve dvou nebo více členských státech EU se mění pravidla pro určení příslušnosti k právním předpisům tak, že rozhodující pro setrvání v domovském systému sociálního zabezpečení bude, že v případě **zaměstnanecké**

činnosti pracovní doba nebo odměna činí alespoň 25% z domovského výkonu práce. Pokud je podíl nižší než 25%, je v rámci celkového hodnocení ukazatelem toho, že v domovském státě podstatná část činnosti vykonávána není a zaměstnanec bude podléhat systému sociálního zabezpečení státu, kde podstatnou část činnosti skutečně vykonává. Tuto skutečnost by měly příslušné instituce určit podle předpokladu pro období 12 kalendářních měsíců. Definitivně bude určována doba, kde skutečně podstatnou část činnosti vykonává, se zpětnou platností, a to opět příslušnou institucí.

III. sčítání dob pojištění

Pro účely získání nároku na některé dávky, podmíněné délkou doby pojištění nebo zaměstnání (např. důchody), se přihlídně i k dobám pojištění získaným v jiných členských státech (článek 6 Nařízení).

IV. zachování nabytých práv (výplata dávek do ciziny)

Podle článku 7 Nařízení se státy EU vzdávají všech doložek vyžadujících bydliště ve svém státu pro poskytování dávek. Tzn., že občan, který získal nárok na starobní důchod v ČR a odstěhuje se do Řecka, má nárok na zasílání tohoto důchodu do zahraničí.

K této problematice se budeme postupně vracet i v dalších číslech informačního servisu.

7/ NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU O PROTIÚSTAVNOSTI ZÁKONA 155/95 Sb. O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ

Dne 16. 4. 2010 vyhlásil Ústavní soud nález, jímž shledal ustanovení § 15 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění protiústavním, neboť ve svých důsledcích negarantuje dostatečné ústavně zaručené právo na přiměřené hmotné zabezpečení dle Listiny základních práv a svobod a vede k nerovnosti mezi různými skupinami důchodových pojištěnců.

CO JE VLASTNĚ OBSAŽENO V § 15 ZÁKONA,

Výpočtovým základem je osobní vyměřovací základ (§ 16), pokud nepřevyšuje částku 10 500 Kč. Převyšuje-li osobní vyměřovací základ částku 10 500 Kč, stanoví se výpočtový základ tak, že částka 10 500 Kč se počítá v plné výši, z částky osobního vyměřovacího základu nad 10 500 Kč do 27 000 Kč se počítá 30 % a z částky osobního vyměřovacího základu nad 27 000 Kč se počítá 10 %.

Podle Ústavního soudu je touto „redukci“ osobního vyměřovacího základu potlačen princip zásluhovosti z pohledu přispěvatele do systému důchodového pojištění a celý systém vede k nivelizaci důchodů. Tento systém vede již k neakceptovatelné míře nerovnosti mezi příjemci důchodů s ohledem na nerovnost jejich příjmů, výše odvedeného pojistného a výše důchodu, takže by již nebylo možné hovořit o přiměřenosti takového hmotného zabezpečení. Plné znění Nálezu najdete na [textu nálezu Pl. ÚS 8/07](#).

Nález Ústavního soudu ruší ustanovení § 15 zákona o důchodovém pojištění až od 1. 10. 2011 a dává tak zákonodárcům prostor pro „promyšlení“ nové právní úpravy. Do té doby zůstává § 15 i nadále aplikovatelným.

Dopady změn na celý systém důchodového pojištění (a tím i na státní rozpočet) zatím neumí nikdo přesně vyčíslit, ale odhadují se v řádů desítek miliard korun, a to i

v případě, že nebudou uplatněny zpětně. O konkrétním dopadu změn a možných řešeních si rovněž řekneme na květnových seminářích.

8/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Sdělením 99/2010 Sb. vyhlašuje MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **23598 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2010 do 30. dubna 2011.

Výpočet maximální výše bude vypadat v tomto období takto:

$$23598 \times 1,5 = 35397 \text{ Kč.}$$

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2010 do 30. 4. 2011 překročit za jeden měsíc částku 35397 Kč (tj. 1,5 násobek průměrné mzdy v NH za předchozí rok). Mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli může Úřad práce uspokojit pouze jednou v období jednoho roku.

9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

24/2010 Zaměstnanec přinesl potvrzení, že poskytl dar jedné malé politické straně. Bude si moci uplatnit tento dar v rámci ročního zúčtování za rok 2010?

Podle § 15 odst. 1 ZDP lze od základu daně odečíst mj. hodnotu darů poskytnutých politickým stranám a politickým hnutím na jejich činnost. Poskytnutý dar prokáže podle pokynu MF D-300 dokladem, z kterého musí být patrné, kdo je příjemcem daru, hodnota daru, předmět daru, účel, na který byl dar poskytnut a datum darování. Dar bude možno uznat v případě, že účel daru bude na činnost politické strany.

25/2010 Máme dva problémové zaměstnance, kteří nechtějí nic podepsovat... Jeden u nás pracuje již delší dobu a odmítl podepsat Prohlášení k dani na rok 2010 do 15. února 2010. Druhý zaměstnanec nastoupil od 1. 1. 2010 a nepodepsal Prohlášení k dani do 30-ti dnů od nástupu. U obou zaměstnanců neuplatňujeme slevy na dani ani daňové zvýhodnění na dítě. U prvního z nich jsme provedli opravu měsíce ledna 2010, kde jsme mu uplatnili slevu na poplatníka. Mohou tito zaměstnanci podepsat Prohlášení k dani v průběhu roku 2010 nebo jej mohou podepsat až dodatečně nejpozději do 15. 2. 2011? Jak máme postupovat v případě, že je možné Prohlášení podepsat již v průběhu roku?

Podle § 38k odst. 7 zákona o daních z příjmů neprokáže-li poplatník skutečnosti rozhodné pro poskytnutí slevy na dani podle § 35ba nebo na měsíční daňové zvýhodnění podle § 35d nebo nepodepíše-li prohlášení k dani ve stanovené lhůtě (do 30-ti dnů po nástupu nebo každoročně do 15. 2.), přihlédne k nim plátce počínaje měsícem následujícím po měsíci, kdy skutečnosti poplatník prokáže a současně podepíše prohlášení k dani. Tzn., že pokud „chytrí zaměstnanci“ podepíší Prohlášení k dani v měsíci dubnu, můžete u nich prokázané slevy na dani a daňové zvýhodnění

uplatnit od zúčtování mezd za měsíc květen 2010. V rámci ročního zúčtování záloh za rok 2010 se jim budou moci uplatnit řádně prokázané slevy a daňové zvýhodnění na dítě za všechny měsíce, kdy tyto skutečnosti trvaly.

26/2010 Zaměstnanec přinesl neschopenku, na které je zaškrtnuto „úraz zaviněný jinou osobou“ a „podezření z vlivu alkoholu“. V jaké výši můžeme vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy za dobu prvních 14. kalendářních dnů pracovní neschopnosti, když alkohol ještě není potvrzen?

Podle § 31 zákona 187/2006 Sb. o NP činí výše nemocenského 50% výše stanovené podle § 29, jestliže si zaměstnanec přivodil pracovní neschopnost jako bezprostřední následek své opilosti... V § 192 odst. 4 ZP se říká, že náhrada mzdy se snižuje o 50%, jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské v poloviční výši (zde je odkaz na § 31 zákona o NP). Z tohoto vyplývá, že zaměstnanci určitě vznikne nárok na nejméně 50% náhrady mzdy, kterou mu můžete vyplatit v nejbližším termínu zúčtování mezd. Pokud se neprokáže „podezření z vlivu alkoholu“, doplatilo by se tomuto zaměstnanci zbylých 50% náhrady mzdy.

27/2010 Zaměstnankyně obdržela za 1. leden 2010 poměrnou část mzdy za svátek ve výši 429 Kč. Od 4. 1. 2010 byla v pracovní neschopnosti, která ji skončila až začátkem měsíce února. Jakou výši zdravotního pojištění musí odvést zaměstnankyně a zaměstnavatel za měsíc leden? Dostali jsme se do sporu s tvůrci programu, kteří navyšují vyměřovací základ o poměrnou část minimální mzdy za dny 2. a 3. ledna.

V tomto případě musí být podle § 3 odst. 9 zákona 592/92 Sb. o VZP u zaměstnankyně odvedeno pojistné na VZP vypočtené z poměrné části minimální mzdy za dny 1. až 3. ledna, tj. ze 774,19 Kč. Pojistné z této částky by činilo 105 Kč. Vzhledem k tomu, že v § 3 odst. 10 se říká, že pokud je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ (minimální mzda nebo její poměrná část), je zaměstnanec povinen prostřednictvím svého zaměstnavatele doplatit pojistné ve výši 13,5% z rozdílu těchto základů. Jelikož vyměřovací základ zaměstnankyně byl v měsíci lednu 429 Kč, odvedlo by se z této částky pojistné 58 Kč, z toho zaměstnankyně by zaplatila 20 Kč a zaměstnavatel 38 Kč. Zbylou částku do 105 Kč by měla zaplatit zaměstnankyně, tj. 47 Kč. Takže zaměstnankyně by měla za měsíc leden zaplatit 67 Kč a zaměstnavatel 38 Kč. Tato situace nastává většinou u zaměstnanců s nižšími příjmy, u zaměstnance s příjmem 20000 Kč měsíčně by nastat neměla, protože poměrná část mzdy za svátek by činila 953 Kč, což je více než poměrná část minimální mzdy za 3 dny.

28/2010 Zaměstnáváme na dohodu o provedení práce zaměstnance, který nám překládá velice kvalifikované a odborné cizojazyčné texty. Předpokládaný rozsah práce ve výši 150 hodin nebude v roce 2010 překročen, ale zaráží nás zde sjednaná výše odměny za hodinu práce ve výši 650 Kč. Budeme moci výši této odměny obhájit v případě kontroly ze strany orgánů Inspekce práce nebo Úřadu práce?

Posouzení, zda sjednaná odměna za hodinu práce odpovídá složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, bude vždy subjektivní, protože u překladů cizojazyčných textů

se většinou vychází z počtu přeložených stran odborného textu. Ceny za překlady těchto textů by se daly zjistit u některé z firem, které tyto překlady nabízí. Problém může vzniknout v případě přepočtu počtu přeložených stran na délku času stráveného překladem.

29/2010 V naší organizaci zaměstnáváme spoustu zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Nyní jsme se dozvěděli, že by se měli všichni zaměstnanci (tj. i zaměstnanci na základě dohod mimo pracovní poměr) podrobit vstupním lékařským prohlídkám. Většina zaměstnanců na dohody nepracuje v žádném riziku ohrožení zdraví a tak se nám jeví toto opatření zbytečné. Jak máme postupovat do budoucna?

Podle našeho názoru je třeba, aby se vstupním prohlídkám (popřípadě dalším preventivním prohlídkám) podrobili zaměstnanci, kteří pracují v určitém riziku a dále ti zaměstnanci, u kterých to výslovně uvádí zákon (mladiství a zaměstnanci pracující v noci). U ostatních zaměstnanců, pracujících na základě dohod mimo pracovní poměr, není třeba vstupní prohlídky požadovat, pokud charakter vykonávané práce neohrožuje jejich zdravotní stav.

30/2010 Máme zaměstnance, který je placeným dárce krevní plazmy. Má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy od zaměstnavatele v případě, že za odběr plazmy obdrží peníze?

Podle § 203 odst. 2 písm. d) a e) ZP je činnost dárce překážkou v práci z důvodu obecného zájmu, za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pro poskytování tohoto volna s náhradou mzdy není rozhodné, zda zaměstnanec dostal od příslušného zdravotnického zařízení zaplacen, či nikoliv. To, že dostal za odběr zaplacen se promítne ale do daňové oblasti, kde by mu zdravotnické zařízení nemělo potvrdit odběr pro účely uplatnění daru. Zde se může uplatnit dar pouze u „bezpríspevkového dárce krve“.

31/2010 Zaměstnankyně u nás nastoupila po rodičovské dovolené v měsíci září 2009. Za měsíce září až prosinec ji byl zúčtován příjem cca 40000 Kč, neplatila zálohy na daň a ve všech měsících obdržela daňový bonus na 2 děti (1780 Kč). Po skončení roku nás do 15. února 2010 nepožádala o provedení ročního zúčtování a sama si podala daňové přiznání. Nyní po ní chce finanční úřad, aby vrátila vyplacené daňové bonusy ve výši 7120 Kč, protože nedosáhla příjmu ve výši šestinásobku minimální mzdy. Musí tyto bonusy vrátit, když v rámci ročního zúčtování záloh by na ně nárok neztratila?

Vrácení vyplacených daňových bonusů řeší § 35c odst. 12 zákona o daních z příjmů, kde se říká, pokud úhrn měsíčních daňových bonusů u poplatníka podávajícího daňové přiznání přesahuje částku daňového bonusu vypočteného za zdaňovací období, považuje se vzniklý rozdíl za daňový nedoplatek. Jelikož této zaměstnankyni nevznikl nárok na roční daňový bonus, z důvodu nedosažení šestinásobku minimální mzdy, jsou vyplacené daňové bonusy za měsíce září až prosinec daňovým nedoplatkem, který musí zaměstnankyně doplatit finančnímu úřadu. Otázkou zůstává, proč tato zaměstnankyně vůbec podávala daňové přiznání? Pokud by jej musela podat z důvodu jiných příjmů (§§ 7, 8 nebo 9) vyšších než 6000 Kč, tak by do přiznání zahrnula další příjmy a pravděpodobně by dosáhla příjmu 48000 Kč pro

vznik nároku na roční daňový bonus. Pokud jí nebylo provedeno roční zúčtování záloh pouze z důvodu, že o něj nepožádala do 15. 2. 2010 a povinnost podat daňové přiznání jí z jiných důvodů nevznikla, měl ji někdo u zaměstnavatele včas od podání daňového přiznání odradit a daňová povinnost by byla splněna srážením záloh na daň. Při tomto postupu by nemusela vyplacené bonusy vracet.

32/2010 U zaměstnance, který k nám nastoupil od 1. 10. 2009, jsme uplatňovali daňové zvýhodnění na dítě v měsících říjen až prosinec. Zároveň předložil potvrzení od zaměstnavatele manželky, že daňové zvýhodnění v roce 2009 neuplatňuje. Na potvrzení o příjmech od předchozího zaměstnavatele má uvedeno, že daňové zvýhodnění uplatňoval za měsíce leden a únor. Od měsíce března do září byl evidován na úřadu práce. Při ročním zúčtování jsme u něho uplatnili daňové zvýhodnění pouze za 5 měsíců. Zaměstnanec se domáhá provedení opravy ročního zúčtování a chce uplatnit daňové zvýhodnění na dítě za celý rok 2009. Je nám jasné, že jsme udělali chybu, ale můžeme provést opravu ročního zúčtování nebo si musí zaměstnanec podat sám daňové přiznání?

Podle § 38i odst. 1 zákona o daních z příjmů poplatníkovi, kterému byla sražena daň vyšší, než je stanoveno, vrátí plátce daně přeplatek, pokud neuplynuly tři roky od konce zdaňovacího období, v němž přeplatek vznikl. Tzn., že je Vaší povinností provést opravu ročního zúčtování za rok 2009 a vzniklý přeplatek na dani vrátit zaměstnanci v nejbližším možném termínu. O vrácený přeplatek si snížíte nejbližší odvod záloh správci daně.

33/2010 Zaměstnankyně nemá vyčerpanou část dovolené z roku 2009 a celou dovolenou z roku 2010. Nyní nás požádala o neplacené volno na měsíc květen z důvodu péče o svou matku, která je osobou závislou na péči jiné osoby ve stupni II a osoba, která o ni jinak pečuje onemocněla. Jsme povinni jí poskytnout neplacené volno, když ještě nemá vyčerpanou dovolenou?

Vzhledem k tomu, že dovolená by měla sloužit k odpočinku a regeneraci sil zaměstnanců, není možné požadovat po zaměstnanci její vyčerpání na péči o svého rodiče. Na druhou stranu ale zaměstnavatel nemá povinnost poskytnout neplacené volno zaměstnanci (může jej ale se zaměstnancem sjednat), takže zde nemusí dojít ke shodě a zaměstnavatel může souhlasit pouze s čerpáním dovolené. Zde bude asi vždy záležet na konkrétním posouzení celé situace (postradatelnost či nepostradatelnost zaměstnankyně s ohledem na provoz organizace).

34/2010 Probíhá u nás kontrola ze strany Finančního úřadu (dále jen FÚ), která nám napadla dva případy zaměstnávání cizinců a uplatňování daňového zvýhodnění na děti. Jednalo se o občany Polska a Slovenska, kteří zde žijí a pracují již několik let, mají zde stálý byt a rodinu. My jsme u nich uplatňovali daňové zvýhodnění na dítě, což napadl FÚ s tím, že u těchto zaměstnanců musíme každoročně sledovat podmínku 183 kalendářních dnů na území ČR nebo si u nich nechat vystavit tzv. daňový domicil. Má na to FÚ právo a podle čeho se posuzuje rezidence u cizinců?

Posouzení, zda se jedná o rezidenta České republiky nebo Polska resp. Slovenska, je třeba hledat v člancích 4 smluv o zamezení dvojího zdanění s těmito státy. Článek

4 řeší ve smlouvách o zamezení dvojího zdanění **určení rezidence** občanů smluvních států. V případě, že fyzická osoba je rezidentem obou států, určí se její postavení následujícím způsobem: **předpokládá se, že tato osoba je rezidentem pouze toho státu, ve kterém má k dispozici stálý byt; jestliže má k dispozici stálý byt v obou státech, předpokládá se, že je rezidentem pouze toho státu, ke kterému má užší osobní a hospodářské vztahy (středisko životních zájmů).** Toto je první kritérium pro určení rezidence. Ve Vašem případě je naprosto dostačující, že zde mají zaměstnanci stálý byt, zaměstnání a rodinu. Kritérium pro určení rezidence o státu, kde se občan obvykle zdržuje (tj. splnění podmínky 183 kalendářních dnů pobytu) by se použilo teprve v případě, že by rezidence nešla určit podle předchozího kritéria (např. z důvodu střídavého pobytu v obou státech). Z výše uvedeného vyplývá, že posouzení Vašich zaměstnanců, jakožto rezidentů ČR, je v souladu se smlouvami o zamezení dvojího zdanění a není třeba je dalším způsobem prokazovat.

35/2010 Náš zaměstnanec pracoval dne 4. dubna 2010 (neděle velikonoční) a požaduje po nás za tento den příplatek za práci ve svátek. Posuzuje se neděle velikonoční jako státní nebo jiný svátek? V případě, že ano, ve kterém zákonu toto najdeme?

Podle § 2 zákona 245/2000 Sb. o státních svátcích a o ostatních svátcích se za ostatní svátek považuje pouze „Pondělí velikonoční“. Za práci o velikonoční neděli mu bude náležet dosažená mzda, příplatek za práci v neděli a v případě, že se jednalo o práci mimo rozvrh směn, tak ještě příplatek za práci přesčas.

36/2010 Máme zaměstnance, který má několik nepřednostních pohledávek, které mu postupně srážíme z první třetiny dle jejich pořadí. Tento měsíc jsme obdrželi přednostní pohledávku na nedoplatek pojistného na VZP. Na internetu jsme se dočetli, že v případě doručení přednostní pohledávky se „staví“ srážení ostatních pohledávek až doby, kdy bude uspokojena přednostní pohledávka. Můžete nám sdělit, podle kterého zákona a paragrafu, je tento postup možný?

Předně je třeba uvést, že tento postup je rozporu s platnou legislativou (nevěřte všemu, co někdo napíše na internetu...). Podle § 280 odst. 1 zákona 99/63 Sb., Občanského soudního řádu se uspokojí jednotlivé pohledávky z první třetiny zbytku čisté mzdy podle svého pořadí bez ohledu na to, zda jde o přednostní pohledávky nebo o pohledávky ostatní. Z tohoto vyplývá, že budete i nadále z první třetiny srážet pohledávky dle svého pořadí. Přednostní pohledávka bude uspokojována z druhé třetiny zbytku čisté mzdy a v případě vyšších příjmů zaměstnance i z částky nad 7723 Kč (tj. z toho, co je plně zabavitelné). Některé složitější případy při provádění srážek ze mzdy a konkrétní příklady výpočtu srážek budou rovněž na programu květnových seminářů.

37/2010 V současné době potvrzujeme zaměstnancům čtvrtletní příjmy rozhodné pro pobírání sociálního příplatku a příspěvku na bydlení. Musíme zaměstnancům potvrzovat přeplatky na dani za rok 2009 a případný doplatek na daňovém bonusu? V případě, že ano, tak podle kterého zákona popřípadě paragrafu?

Potvrzování příjmů pro zjištění nároku na dávky státní sociální podpory řeší § 5 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře. Ve větě třetí odst. 2 tohoto paragrafu se říká, že byla poplatníkovi snížena (zvýšena) daň z příjmů podle zákona o daních z příjmů, příjem poplatníka se zvyšuje (snižuje) o tuto částku a to buď v kalendářním roce nebo příslušném čtvrtletí. Vzhledem k tomu, že přeplatek na dani musel být poplatníkovi vrácen nejpozději do 31. 3. 2010, jedná se v tomto případě o jeho příjem v I. čtvrtletí roku 2010. U doplatku na daňovém bonusu je situace trochu jiná, protože toto je příjem od daně osvobozený. Podle § 5 odst. 1 písm. b) se do příjmů pro posouzení vzniku nároku na dávky SSP zahrnují pouze příjmy od daně osvobozené, které jsou uvedeny. Daňový bonus mezi těmito příjmy uveden není, takže se do příjmů rozhodných pro vznik nároku nezahrnuje.

38/2010 Máme zaměstnankyni, která byla od měsíce září 2009 na rizikovém těhotenství. Nestihla si vyčerpat dovolenou z roku 2008 v délce 7 dnů (nárok ve firmě jsou 4 týdny) a ani dovolenou z roku 2009. Nyní se 17. 5. 2010 vrátí z mateřské dovolené a chce požádat o čerpání dovolené. Na jakou délku dovolené má tato zaměstnankyně ze zákona nárok? Můžeme případnou dovolenou proplatit?

Jestliže poskytnete dovolenou v délce 4 týdnů, tak zaměstnankyni dovolená za rok 2008 propadla, protože nebyla vyčerpána do konce roku 2009. Dovolená za rok 2009 by se poskytla v plné výši, pokud zaměstnankyně před nástupem na rizikové těhotenství neměla neodpracováno v součtu s rizikovým těhotenstvím více než 100 pracovních dnů. Dovolená za rok 2010 by jí náležela rovněž v plné výši, pokud o její čerpání požádala bezprostředně po skončení mateřské dovolené. Proplacení dovolené za roky 2009 a 2010 není možné, tato dovolená musí být vždy pouze čerpána.

Závěrečný, námi „trochu upravený“ pozdrav je opět z dílny pana MURPHYHO a týká se nadcházejících voleb:

**ŽE SE MILONY LIDÍ NECHAJÍ OKLAMAT HLOUPOSTÍ A SLIBY,
NEZNAMENÁ, ŽE HLOUPOST A SLIBY PŘESTÁVAJÍ BÝT TÍM, ČÍM JSOU.**
