

O B S A H:

1/ ZMĚNY V ZÁKONU 187/2006 Sb. O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ

2/ JAKÝ JE AKTUÁLNÍ POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

3/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE PROVEDENÉ ZÁKONEM, KTERÝM SE MĚNÍ ZÁKON O VOLBÁCH DO POSLANECKÉ SNĚMOVNY

4/ POSTUP ZAMĚSTNAVATELE V PŘÍPADĚ INSOLVENČNÍHO ŘÍZENÍ NA JEHO ZAMĚSTNANCE

5/ ZMĚNY VE VÝPOČTU ÚROKŮ Z PRODLENÍ

6/ VZNIK PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V DOBĚ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ A POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY

7/ JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ, ŽE ZAMĚSTNANCI PŘEDÁVAJÍ PODKLADY PRO VÝPLATU NEMOCENSKÉHO PŘÍMO OSSZ

8/ ZMĚNA V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI

9/ SDĚLENÍ MPSV 131/2010 Sb.

10/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

**Příloha: Změny v právních předpisech o sociálním zabezpečení EU
(jen v elektronické podobě na www.demonia.cz)**

Praha 28. května 2010

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace k problematice odměňování zaměstnanců. Najdete zde hlavně změny v zákonu o nemocenském pojištění, které schválila Poslanecká sněmovna a které by měly začít platit od 1. června 2010.

PORADENSTVÍ O PRÁZDNINÁCH:

V měsících červenec a srpen bude poradenství zajištěno ve dnech pondělí až čtvrtek od 8,00 do 12,00 hod. jen na telefonním čísle **224311286**.

1/ ZMĚNY V ZÁKONU 187/2006 Sb. O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Zákonem 166/2010 Sb. se mění zákon 187/2006 Sb. o nemocenské pojištění zaměstnanců.

CO SE V ZÁKONU O NP MĚNÍ:

- **ruší se od 1. 1. 2010 nově vložené paragrafy**, podle kterých se
 - a) redukoval denní vyměřovací základ u peněžitě pomoci v mateřství a u vyrovnávacího příspěvku na 90% u první redukční hranice (**§ 21a**) – tzn., že bude opět započteno do první redukční hranice 100% denního vyměřovacího základu, a to od měsíce dle prvního přechodného ustanovení (tj. od července 2010)
 - b) dále se ruší paragraf **37a**, který snížil výši peněžitě pomoci v mateřství na 60% - tzn., že by se opět měla vyplácet ve výši 70%, a to od měsíce dle prvního přechodného ustanovení (tj. od července 2010)
 - c) a rovněž se ruší **§ 40a** zákona o NP, který zavedl neplacení ošetřovného v prvních 3 kal. dnech potřeby ošetřování, tzn., že od měsíce června (od data účinnosti tohoto zákona) bude poskytováno ošetřovné opět i za první 3 kalendářní dny potřeby ošetřování

Do původního znění návrhu tohoto zákona byla vložena **přechodná ustavení**, podle kterých by se měla **peněžitá pomoc v mateřství v některých případech doplatit zpětně**.

První přechodné ustanovení zní:

*1. Vznikl-li nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství **přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona**, a **trvá-li i po tomto dni, poskytuje se tato dávka podle právních předpisů účinných přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona do konce kalendářního měsíce, v němž nabyl účinnosti, a od následujícího kalendářního měsíce podle tohoto zákona.***

Z toho přechodného ustanovení vyplývá, že pokud vznikl nárok na peněžitou pomoc přede dnem nabytí účinnosti této novely, bude náležet peněžitá pomoc ve výši dle platného zákona o NP od 1. 1. 2010 (tj. 60% z redukovaného denního vyměřovacího základu) do měsíce, kdy nabude účinnosti tato novela a od následujícího kalendářního měsíce již ve výši podle tohoto zákona. Tzn., jestliže zákon nabude

účinnosti od měsíce června 2010, tak do června bude poskytována peněžitá pomoc ve výši 60% z redukováného denního vyměřovacího základu do první redukční hranice 90-ti procenty a od července bude výše peněžitě pomoci opět 70%, a to z plného denního vyměřovacího základu 100% do první redukční hranice.

Druhé přechodné ustanovení zní:

2. Osobě, která pobírala peněžitou pomoc v mateřství v období od 1. ledna 2010 do dne účinnosti tohoto zákona, vzniká nárok na doplatek této pomoci za toto období v úhrnné částce, která se vypočte jako rozdíl mezi výší peněžitě pomoci v mateřství podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění účinném před 1. lednem 2010 a výší peněžitě pomoci v mateřství podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění účinném po 1. lednu 2010, do dne účinnosti tohoto zákona.

Z toho vyplývá, že všechny osoby, které pobíraly peněžitou pomoc v období od 1. 1. 2010 do dne účinnosti tohoto zákona, dostanou doplatek ve výši rozdílu mezi peněžitou pomocí po staru (tj. 70% ze 100%) a výší peněžitě pomoci po novele od 1. 1. 2010 (tj. 60% z 90%). U těchto zaměstnankyň je vše v pořádku a bude jim celý rozdíl v peněžitě pomoci v mateřství doplacen, a to i v případě, že na peněžitou pomoc nastoupily až po 1. 1. 2010.

Ale co zaměstnankyně, která pobírala peněžitou pomoc sice od 1. 1. 2010, ale jen do 30. dubna nebo do 20. května... **Na tu by se již přechodné ustanovení nevztahovalo, protože peněžitou pomoc nepobírala do dne účinnosti tohoto zákona (tj. k 1. 6. 2010). Těmto zaměstnankyním by žádný doplatek podle tohoto přechodného ustanovení nenáležel.** Toto byl také jeden z důvodů, proč Prezident tento zákon nepodepsal... Jestli OSSZ budou doplácet peněžitou pomoc i těmto zaměstnankyním, bude sice v rozporu se zákonem, ale alespoň se tím odstraní nespravedlnost, která vznikla „amaterismem“ předkladatelů pozměňovacích návrhů do tohoto zákona...

Účinnost tohoto zákona je prvním dnem měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení. Vyhlášení tohoto zákona je ke dni .. května, takže účinnost bude od měsíce června 2010.

DOPAD NOVELY ZÁKONA O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ NA POBÍRÁNÍ RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

Pokud by platila novela zákona o NP, nemohly by si některé zaměstnankyně požádat o volbu pobírání rodičovského příspěvku na dobu dvou let, protože by jejich nárok na peněžitou pomoc v mateřství nečinil nejméně 380 Kč za kalendářní den. K této výši by byla potřeba hrubého příjmu cca 21500 Kč. Jelikož se změnil zákon o NP a budou zrušeny §§ 21a a 37a, bude pro volbu pobírání rodičovského příspěvku po dobu dvou let stačit měsíční příjem cca 16500 Kč, tzn., že i v této oblasti se vrátí vše, co se týče volby délky pobírání rodičovského příspěvku na úroveň roku 2009.

2/ JAKÝ JE AKTUÁLNÍ POSTUP PŘI PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Pokud jsou zaměstnanci prováděny srážky ze mzdy a on onemocněl, měly by se srážky ze mzdy provádět jak z náhrady mzdy v době prvních 14-ti kalendářních dnů PN, tak od 15-tého dne PN i z dávek nemocenského pojištění. Provádění srážek ze

mzdy z poskytované náhrady mzdy od zaměstnavatele nečiní žádné problémy a tyto jsou řádně prováděny.

OSSZ nechtěly nejprve z dávek nemocenského pojištění srážky ze mzdy provádět vůbec, ale nakonec dospěly k rozhodnutí, že je to podle Občanského soudního řádu nutné... Pro tento účel byl vydán metodický pokyn ČSSZ pro OSSZ, který řeší provádění srážek jak v době trvání zaměstnání, tak v době vyplácení dávek nemocenského pojištění v ochranné lhůtě.

Z pokynu vyplývá, že v případě **trvání zaměstnání a výplatě dávek NP** se jedná o několik plátců mzdy a OSSZ bude provádět srážku ze mzdy v případě, že jí bude oznámeno jejich provádění. **Oznámení OSSZ o srážkách by měl provést zaměstnavatel při předání „přílohy k žádosti o dávku“ na potvrzení, které by obsahovalo údaje pro provádění srážek, jenž jsou uváděny v potvrzení o zaměstnání (§ 313 ZP odst. 1 písm. f) ZP).** OSSZ by si na základě tohoto oznámení měla vyžádat od soudu nebo soudního exekutora podklady pro provádění srážek. Ten, kdo nařídil výkon rozhodnutí by měl určit jak zaměstnavateli, tak OSSZ jakou část nezabavitelné částky nemají srážet. Zaměstnavatel i OSSZ by měli zaslat provedenou srážku soudu (soudnímu exekutorovi), který vyplatí sraženou částku oprávněnému (oprávněným).

V případě **výplaty dávek NP v ochranné lhůtě** by měl **zaměstnavatel potvrdit OSSZ** (v té době je již OSSZ jediným plátcem příjmu, protože zaměstnavatel při nemoci v ochranné době, náhradu mzdy neposkytuje), veškeré **údaje týkající se provádění srážek ze mzdy** a předat OSSZ kopii nařízení výkonu rozhodnutí. Zde opět jde o údaje, které jsou obsahem Potvrzení o zaměstnání podle § 313 odst. 1 písm. f) ZP.

Jak provádění srážek ze mzdy funguje či nefunguje, můžete posoudit ze svých konkrétních zkušeností...

POZOR: Podle § 50 zákona o NP se dohody o srážkách ze mzdy nevztahují na dávky nemocenského pojištění. Takže z dávek NP by se měly srážet pouze výkony rozhodnutí nařízené soudy, soudními exekutory a správními úřady. Pokud má zaměstnanec uzavřenu dohodu o srážkách ze mzdy, neměl by ji zaměstnavatel na potvrzení pro OSSZ vůbec uvádět.

3/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE PROVEDENÉ ZÁKONEM, KTERÝM SE MĚNÍ ZÁKON O VOLBÁCH DO POSLANECKÉ SNĚMOVNY

V minulém čísle jsme Vás informovali o změnách v zákonu o volbách, podle kterých bude uvolňující zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům (členům volebních komisí) pracovní volno s náhradou mzdy.

Kromě této změny se zákonem 320/2009 Sb. změnil i zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, a to v § 203 odst. 2 písm. f), podle kterého se poskytl pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci:

„k činnosti členů volebních komisí při volbách do Parlamentu České republiky, Evropského parlamentu a zastupitelstev územních samosprávných celků v nezbytně nutném rozsahu,“.

Toto písmeno f) bylo zrušeno a ostatní písmena § 203 odst. 2 se posunula. Poskytování volna k činnosti členů volebních komisí je řešeno nově přímo v zákonu 247/95 Sb. o volbách do Parlamentu ČR, resp. v zákonech o volbách do obecního a krajského zastupitelstva a v zákonu o volbách do Evropského parlamentu.

4/ POSTUP ZAMĚSTNAVATELE V PŘÍPADĚ INSOLVENČNÍHO ŘÍZENÍ NA JEHO ZAMĚSTNANCE

Náš zaměstnanec, na kterého jsme obdrželi větší množství nepřednostních pohledávek, zjistil, že nebude moci tyto pohledávky splácet a podal na sebe insolvenční návrh a zároveň podal návrh na povolení svého oddlužení (tzv. „osobní bankrot“). Soud souhlasil a vydal „**vyhlášku o zahájení řízení**“. Na základě této vyhlášky došlo k blokaci exekucí a uspokojování věřitelů. Po určité době **schválil soud oddlužení a určil insolvenčního správce**. V této době jsme od insolvenčního soudu obdrželi „**rozhodnutí o schválení oddlužení**“. V rozhodnutí se ukládá plátcí mzdy, aby po dobu 5 let prováděl ze mzdy dlužníka srážky ve stejném rozsahu, v jakém se uspokojují přednostní pohledávky. Částky sražené ze mzdy dlužníka jsou zasílány insolvenčnímu správci, který je rozděljuje přihlášeným věřitelům.

Jaký by měl být postup zaměstnavatele při provádění srážek ze mzdy u ženatého zaměstnance s jedním dítětem a čistým měsíčním příjmem 13200 Kč?

POSTUP V DOBĚ, KDY SOUD VYDAL VYHLÁŠKU O ZAHÁJENÍ ŘÍZENÍ:

Zde doporučujeme kontaktovat příslušný soud a zjistit, zda je třeba provést srážku ze mzdy jako v době před „zahájením řízení“, ale tuto částku již neodesílat jednotlivým věřitelům, ale deponovat a vyčkat na rozhodnutí insolvenčního soudu, nebo zda poslat částku oprávněnému, který by s ní mohl disponovat.

Tento postup zatím nebyl nikým objasněn – podle stanoviska odborníků na insolvenční právo by měl v době od zahájení řízení do vydání rozhodnutí o oddlužení disponovat majetkem dlužník (*citace ze stanoviska insolvenčních právníků: **Lze tedy uzavřít, že nestanoví-li insolvenční soud jinak, je ve vztahu k majetkové podstatě dlužník osobou s dispozičními oprávněními i v době od rozhodnutí o úpadku do rozhodnutí o způsobu řešení úpadku.***)

Nám se jeví tento postup dost nespravedlivý vůči věřitelům a v případě nejasností doporučujeme deponování sražené částky...

POSTUP V DOBĚ, KDY SOUD VYDAL POVOLENÍ K ODDLUŽENÍ:

Od tohoto data se bude postupovat při provádění srážek takto:

Základní nezabavitelná částka:

5148,67 Kč na osobu povinného

2574,34 Kč na manželku a 1 dítě (2x1287,17)

7723,01 Kč po zaokrouhlení **7724 Kč** – základní nezabavitelná částka celkem.

Možná výše srážky:

Čistá mzda 13200 Kč – základní nezabavitelná částka 7724 Kč = **5476 Kč** (13200-7724), což je částka, která podléhá výkonu rozhodnutí. Vzhledem k tomu, že tato částka je nižší než 7723 Kč, vypočte se jedna třetina z částky 5476 Kč zaokrouhlené na částku dělitelnou třemi směrem dolu, což je 1825 Kč (5475:3).

Vzhledem k tomu, že na oddlužení pohlíží jako na přednostní pohledávku, je možno srazit dvě třetiny postižitelné částky, tj. 3650 Kč.

Uspokojení pohledávek:

Celá částka 3650 Kč se pošle insolvenčnímu správci, který by ji měl rozeslat přihlášeným věřitelům.

POZOR: někteří insolvenční správci volí postup odlišný, oproti tomu, co je uvedeno výše a požadují zaslání celé částky dlužníkovi. V tomto případě je třeba postupovat podle pokynů tohoto insolvenčního správce.

Vzhledem k tomu, že fenomén „osobního bankrotu“ se teprve začíná zabydlovat v naší společnosti a bude čím dál častější, budeme se této problematice věnovat i v budoucnu, podle toho, jak se budou objevovat nové informace.

5/ ZMĚNY VE VÝPOČTU ÚROKŮ Z PRODLENÍ

Dne 1. 7. 2010 nabude účinnosti NV 33/2010 Sb., kterým se mění NV 142/1994 Sb., kterým se stanoví výše úroků z prodlení. Výpočet úroků z prodlení je v naší práci důležitý pro

- **provádění srážek ze mzdy** v případě, že úrok z prodlení je součástí pohledávky na základě exekučního rozhodnutí
- výpočet úroku z prodlení v případě, že zaměstnanci (i bývalému) **dluží zaměstnavatel mzdu nebo její část** a zaměstnanec své právo na úroky z prodlení uplatní.

Výše úroku z prodlení bude odpovídat ročně výši repo sazby ČNB pro poslední den kalendářního pololetí, které předchází kalendářnímu pololetí, v němž došlo k prodlení, zvýšené o 7 procentních bodů. Tato roční úroková míra by se použila po celou dobu prodlení, tj. až do zaplacení dluhu.

Zjednodušením bude určitě to, že se **roční úroková míra nebude po celou dobu prodlení měnit** a nebude třeba sledovat výši repo sazby ČNB platnou k 1. dni kalendářního pololetí a rovněž nebude třeba provádět výpočet za každé pololetí zvlášť.

Postup výpočtu úroku z prodlení bude záležet na tom, zda bude prodlení trvat celý rok, nebo jestliže bude trvat jen po část roku.

- a) jestliže prodlení bude trvat po celý rok (kalendářní nebo běžný) bude výpočet proveden podle vzorce**

dlužná částka x (RS + 7) : 100,

RS = repo sazba pro poslední den kalendářního pololetí, které předchází kal. pololetí, v němž došlo k prodlení.

Např. zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu 15000 Kč za měsíc červenec 2010, která byla splatná 12. 7. 2010. Dlužná mzda bude vyplacena až 28. srpna 2011. Repo sazba k poslednímu dni prvního pololetí 2010 činí 0,75%. Výpočet úroku z prodlení za běžný rok od 13. 7. 2010 do 12. 7. 2011 by se vypočetl takto:

15000 x (0,75 + 7) : 100 = 1162,5 po zaokrouhlení 1163 Kč. Za zbývajících dnů prodlení by se úrok z prodlení vypočetl podle písmena b).

- b) jestliže prodlení bude trvat po část roku (kalendářního nebo běžného) bude výpočet proveden podle vzorce**

dlužná částka x (RS + 7) : 100 : 365 (366) x počet dnů prodlení.

Např. zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci mzdu 15000 Kč za měsíc červenec 2010, která byla splatná 12. 7. 2010. Dlužná mzda bude vyplacena až 18. listopadu 2010. Repo sazba k poslednímu dni prvního pololetí 2010 činí 0,75%. Výpočet úroku z prodlení za část roku od 13. 7. 2010 do 17. 11. 2010 by se vypočetl takto:

15000 x (0,75 + 7) : 100 : 365 x 128 = 407,67 po zaokrouhlení 408 Kč.

Podle přechodného ustanovení k NV 33/2010 Sb. se výše úroku z prodlení, k němuž došlo přede dnem nabytí účinnosti tohoto NV (tj. před 1. červencem 2010), se řídí dosavadní právní úpravou. V těchto případech se bude po celou dobu prodlení postupovat podle úpravy platné do 30. 6. 2010, tj. bude se vycházet z repo sazby ČNB platné k 1. dni kalendářního pololetí a výpočet bude třeba i nadále provádět za každé pololetí zvlášť.

6/ VZNIK PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V DOBĚ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ A POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY

Pokud vznikne PN v době čerpání dovolené na zotavenou, dovolená se podle § 219 odst. 1 ZP zaměstnanci nemocí přerušuje, a to dnem, v němž PN začala, bez ohledu na to, v kolik hodin navštívil lékaře a zda již v té době uplynula jeho původně plánovaná směna. Poskytování náhrady mzdy bude náležet podle zaměstnanci rozepsaných směn na období dovolené.

Setkali jsme se s výklady, kdy zejména u zaměstnanců, pracujících v 11. nebo 12. hodinových směnách se má posuzovat, zda se jedná o noční směnu, zda byla tato odpracována, či zda byl uznán po půlnoci a směna mu ještě neskončila nebo odpoledne apod. Doporučujeme v těchto případech použít „zdravý selský rozum“ a neodepsat tolik dnů dovolené, kolik jich na dobu PN připadlo. Pokud je tam směna, která přechází z jednoho dne do druhého – uplatnit poměrnou část dovolené.

POZOR: poslední výklady k dovolené na zotavenou umožňují tuto přepočítávat přes hodiny – zvláště tam, kde se neustále u zaměstnanců mění režim práce z 8 hodin na 12 hodin a opačně. ZP tomu nebrání (§ 2 odst. 1 to nezakazuje), takže co není zakázáno, je dovoleno.

Pochopitelně, že dovolená by se i v tomto případě čerpala ve dnech, ale odepisovaly by se hodiny čerpané dovolené (8 resp. 12 hodin) a ty by se porovnávaly s ročním hodinovým nárokem na dovolenou.

Např. u zaměstnavatele je nárok na dovolenou v délce 5 týdnů a týdenní pracovní doba činí 40 hodin. U tohoto zaměstnance by činil roční nárok dovolené přepočtený na hodiny 200 hodin, které by bylo třeba v rámci ročního fondu „hodinové dovolené“ dodržet.

7/ JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ, ŽE ZAMĚSTNANCI PŘEDÁVAJÍ PODKLADY PRO VÝPLATU NEMOCENSKÉHO PŘÍMO OSSZ

V poslední době se setkáváme s tím, že OSSZ přebírají od zaměstnanců „potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti“ a v některých případech i rozhodnutí o ukončení pracovní neschopnosti. Tuto praxi „zavedly“ některé OSSZ především u zaměstnanců, kterým vznikla pracovní neschopnost v ochranné době. Zaměstnavatel vyplnil při vzniku pracovní neschopnosti přílohu k žádosti o dávku a odeslal toto na OSSZ. Tohoto zaměstnance nahlásil na příslušnou zdravotní pojišťovnu kódem „N“, tj. nemoc v ochranné době. Od této doby se ale o tomto zaměstnanci již nic nedozvěděl, protože veškeré doklady o jeho pracovní neschopnosti byly předávány zaměstnancem přímo na OSSZ. Jakým způsobem by měl v těchto případech zaměstnavatel postupovat, aby splnil své povinnosti vůči zaměstnanci a vůči zdravotní pojišťovně?

Podle § 109 odst. 1 zákona o NP se dávka vyplácí na základě písemné žádosti podepsané fyzickou osobou, která uplatňuje nárok na dávku a její výplatu...

Podle § 109 odst. 2 písm. a) se žádost o výplatu dávky podává u zaměstnavatele, jde-li o zaměstnané osoby.

Podle § 97 odst. 1 je zaměstnavatel povinen přijímat žádosti svých zaměstnaných osob o dávky a další podklady potřebné pro stanovení nároku na dávky a jejich výplatu a neprodleně je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat okresní správě sociálního zabezpečení; okresní správě sociálního zabezpečení je povinen neprodleně oznamovat též všechny skutečnosti, které mohou mít vliv na výplatu těchto dávek. Údaje potřebné pro výpočet dávek se předávají na předepsaném tiskopisu; těmito údaji se rozumí vyměřovací základy pro pojistné na důchodové pojištění uvedené v § 18 odst. 2 a vyloučené dny uvedené v § 18 odst. 8.

Podle § 64 odst. 1 je pojištěnec, který je uznán práce neschopným povinen předat neprodleně zaměstnavateli rozhodnutí o vzniku PN a rozhodnutí o ukončení PN, potvrzení o době jejího trvání...

Z těchto paragrafů jednoznačně vyplývá, že **zaměstnanec nemá v souvislosti se vznikem, trváním a ukončením pracovní neschopnosti vůbec komunikovat s OSSZ, ale pouze se zaměstnavatelem.** To, že OSSZ přebírají od bývalých zaměstnanců některé podklady, je v rozporu se zákonem o NP, protože OSSZ nemá v § 84 zákona o NP žádné takovéto oprávnění.

V těchto případech doporučujeme, aby zaměstnavatel upozornil příslušnou OSSZ na porušení zákona o NP s odkazem na výše uvedená ustanovení zákona o nemocenském pojištění.

8/ ZMĚNA V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI

Zákonem 149/2010 Sb. se s účinností od 1. července 2010 změnil v zákonu 435/2004 Sb. o zaměstnanosti § 78 odst. 2 takto:

"Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady snižují o částku odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy."

Z této změny vyplývá, že příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se sníží zaměstnavatelům, kteří poskytují svým zaměstnancům (osobám se ZP) část mzdy formou naturální mzdy. Tito zaměstnavatelé se budou muset spokojit se sníženým příspěvkem...

9/ SDĚLENÍ MPSV 131/2010 Sb.

Sdělením 131/2010 Sb. vyhlásilo MPSV částku odpovídající 50% a 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství ve výši **11700 Kč resp. 5800 Kč.** Tyto částky budou použity pro účely 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 11700 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 5800 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.

10/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

39/2010 Zaměstnanec skončil pracovní poměr k 28. 2. 2010 a poté onemocněl v ochranné lhůtě. V měsíci dubnu se uzdravil a šel se zaevidovat na Úřad práce. Předchozí zaměstnavatel mu v této době vystavil potvrzení o čistém výdělku, kde již ale neuplatnil slevy na dani ani daňové zvýhodnění na dítě s odůvodněním, že zaměstnanec v měsíci dubnu již nemá podepsané prohlášení k dani a na slevy nárok nemá... Čistý výdělek zaměstnance je nižší, protože u něho nebyla uplatněna sleva na poplatníka a daňové zvýhodnění na dítě. Je tento postup v souladu se zákoníkem práce?

Podle § 356 odst. 3 ZP by měly být sazby obojího pojistného a daně vypočteny podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje. Tzn., že zaměstnavatel postupoval dle tohoto paragrafu správně. Zároveň ale zaměstnavatel podle našeho názoru porušil ustanovení § 313 ZP, kde se v odst. 1 říká, že při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm údaje v písmenech a) až g). A podle § 313 odst. 2 je zaměstnavatel povinen uvést údaje o výši průměrného výdělku... na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení. Z tohoto paragrafu vyplývá, že potvrzení o zaměstnání musí zaměstnavatel vydat nejpozději při skončení pracovního poměru a ke stejnému dni potvrdit i průměrný výdělek, pouze na žádost zaměstnance na odděleném potvrzení.

Závěr: zaměstnavatel musí požívat při zjišťování průměrného čistého výdělku pouze údaje z doby trvání pracovního vztahu se zaměstnancem, tj. ve vašem případě k datu 28. 2.

Na podporu našeho názoru odkazujeme ještě na § 50 odst. 4 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, kde se stanovuje, že výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání **zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání** v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**NIC NENÍ DOSTATEČNĚ CHRÁNĚNO
PŘED PRŮMĚRNĚ TALENTOVANÝM BLBEM.**
