

O B S A H:

- 1/ KDY BUDE VÝHODNĚJŠÍ ODEJÍT DO DŮCHODU?
- 2/ NAŘÍZENÍ VLÁDY O ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2011
- 3/ ARCHIVACE DOKLADŮ VZTAHUJÍCÍCH SE K OBLASTI MZDOVÉ A PERSONÁLNÍ AGENDY
- 4/ ZAOKROUHLOVÁNÍ REDUKČNÍCH HRANIC PRO VÝPOČET NÁHRADY MZDY A ZAOKROUHLOVÁNÍ NÁHRADY MZDY
- 5/ SKONČENÍ LETNÍHO ČASU
- 6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

**Přílohy: Pozvánka na semináře
Koeficienty nárůstu všeobecného vyměřovacího základu pro důchody
přiznané v roce 2011**

Praha 26. října 2010

Vážení přátelé,

v dnešním posledním „předreformním“ čísle se ještě vracíme k novým hodnotám pro výpočet důchodu v roce 2011 a porovnání výhodnosti či nevýhodnosti odchodu do důchodu v roce 2010 nebo v roce 2011. Zároveň zde najdete přehled délky archivace mzdových a personálních dokladů. V příloze dnešního čísla je pozvánka na listopadové semináře, kde bychom si měli probrat dopad „reformy ke snížení schodku státního rozpočtu“ do zákonů, které se týkají naší práce. Poslanecká sněmovna by měla o změnách v zákonech začít hlasovat koncem měsíce října...

1/ KDY BUDE VÝHODNĚJŠÍ ODEJÍT DO DŮCHODU?

V minulém čísle jsme Vás informovali o nových hodnotách všeobecného vyměřovacího základu a koeficientu pro jeho přepočet, které budou rozhodné pro výpočet důchodu v roce 2011. Hodnoty koeficientů pro jednotlivé roky najdete v příloze tohoto čísla.

CO BUDE ROZHODUJÍCÍ PŘI VOLBĚ ODCHODU DO DŮCHODU V ROCE 2010 NEBO V ROCE 2011?

Při rozhodování, zda je výhodnější odejít do starobního důchodu v roce 2010 nebo až v roce 2011, je třeba vzít v úvahu to, že budou valorizovány důchody pro rok 2011 a při výpočtu důchodu až v roce 2011 by se vycházelo ze zvýšených koeficientů pro přepočet a vyšších redukčních hranic. Vliv bude mít i to, zda se jedná o klasický starobní důchod podle § 29 nebo předčasný důchod podle § 30 resp. § 31, nebo jestli nebude vhodné dokončit 90 kalendářních dnů (při přesluhování) resp. 365 kalendářních dnů (při řádném odchodu do důchodu), rozhodujících o zvýšení procentní výměry důchodu. Důležitou roli, zejména u zaměstnanců s příjmy vyššími než 28000 Kč, může hrát i nález Ústavního soudu, podle kterého by se od 1. 10. 2011 měly více zohledňovat vyšší příjmy...

Konkrétní rozdíly při odchodu do důchodu v roce 2010 resp. 2011 je možné si porovnat z níže uvedeného „jednoduchého“ a zjednodušeného příkladu. Jedná se stále o jeden a tentýž příklad jako v předchozích letech, tzn. muž, který dosáhne důchodového věku v listopadu 2010 a má odpracováno 46 let. Vyloučené doby jsou 187 kalendářních dnů do konce roku 2009 a v roce 2010 žádné další nebyly.

ROK	Vyměřovací základ	Koeficient pro přepočet 2010	Přepočtený vym. základ 2010	Koeficient pro přepočet 2011	Přepočtený vym. základ 2011
1986	43638	7,9987	349047	8,3465	364224
1987	44116	7,8348	345640	8,1755	360670
1988	45821	7,6602	350998	7,9932	366256
1989	46329	7,4789	346489	7,8041	361556
1990	48035	7,2149	346567	7,5286	361636
1991	83902	6,2522	524572	6,5240	547376
1992	126000	5,1051	643242	5,3271	671214
1993	242300	4,0757	987542	4,2528	1030453
1994	251820	3,4379	865731	3,5874	903379
1995	273711	2,9011	794062	3,0272	828577

1996	310000	2,4502	759562	2,5567	792577
1997	331803	2,2165	735441	2,3129	767427
1998	359016	2,0275	727904	2,1157	759570
1999	382800	1,8734	717137	1,9548	748297
2000	395861	1,7574	695686	1,8338	725929
2001	415763	1,6194	673286	1,6898	702556
2002	440018	1,5090	663987	1,5746	692852
2003	455178	1,4138	643530	1,4752	671478
2004	477936	1,3258	633647	1,3834	661176
2005	493320	1,2604	621780	1,3152	648814
2006	525311	1,1824	621127	1,2338	648128
2007	569280	1,1013	626948	1,1492	654216
2008	585317	1,0184	596086	1,0626	621957
2009	592012	1	592012	1,0269	607937
2010	598796	x	x	1	598796
ÚHRN RVZ	x	x	14862023	x	16097051

▪ **VÝPOČET OSOBNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU (OVZ)**

Při odchodu v roce **2010** by vyšel OVZ:

$$\text{OVZ} = \frac{14862023 \times 30,4167}{8766 - 187} = 52693 \text{ Kč}$$

Při odchodu v roce **2011** by vyšel OVZ:

$$\text{OVZ} = \frac{16097051 \times 30,4167}{9131 - 187} = 54742 \text{ Kč}$$

▪ **VÝPOČET REDUKOVANÉHO OSOBNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU (ROVZ)**

V roce **2010** by vyšel ROVZ:

$$\text{ROVZ} = 10500 + (27000 - 10500) \times 0,3 + (52693 - 27000) \times 0,1 = 18019 \text{ Kč}$$

V roce **2011** by vyšel ROVZ:

$$\text{ROVZ} = 11000 + (28200 - 11000) \times 0,3 + (54742 - 28200) \times 0,1 = 18814 \text{ Kč}$$

▪ **VÝPOČET PROCENTNÍ VÝMĚRY (PV) STAROBNÍHO DŮCHODU**

V roce **2010** by vyšla procentní výměra starobního důchodu:

Za 46 odpracovaných let se započte 69%

$$PV = 18019 \times 0,69 = \mathbf{12433 \text{ Kč}}$$

V roce **2011** by vyšla procentní výměra starobního důchodu:
za 46 odpracovaných let se započte **69%** (46 x 1,5).

$$PV = 18814 \times 0,69 = \mathbf{12981 \text{ Kč}}$$

▪ CELKOVÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU

Při přiznání starobního důchodu v roce **2010** by činila jeho celková výměra **14603 Kč** (2170+12433). Tato výše by se od 1. 1. 2011 zvýšila o 60 Kč na základní výměře a o 484 Kč na procentní výměře, takže od 1. 1. 2011 by náležel celkový důchod ve výši **15147 Kč** (2230+12917).

Při přiznání starobního důchodu v roce **2011** by činila jeho celková výměra **15211 Kč** (2230+12981).

Z uvedeného příkladu vyplývá, že v tomto případě je skoro jedno, zda odejít do starobního důchodu v roce 2010 nebo v roce 2011, protože díky valorizaci důchodů od ledna 2011 se důchod přiznaný v roce 2010 navýší na téměř stejnou úroveň jako důchod přiznaný až v roce 2011. Výhodnost odchodu v roce 2011 o 64 Kč by se mohla zlepšit získáním delší doby pojištění, tj. za odpracování 90 kal. dnů po vzniku nároku na starobní důchod, za které by zaměstnanec získal dalších 1,5%, což představuje 282 Kč navíc.

U tohoto konkrétního zaměstnance by se ale pravděpodobně vyplatilo počkat na to, jak zákonodárci naloží s rozhodnutím Ústavního soudu a zohlední či nezohlední výši dosažených výdělků. O výsledcích jejich rozhodování Vás budeme v příštím roce informovat.

2/ NAŘÍZENÍ VLÁDY O ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2011

Nařízením vlády **281/2010 Sb.** se zvýší důchody přiznané **před 1. lednem 2011** tak, že

- **základní výměra** důchodu se zvýší o 60 Kč na **2230 Kč** (dosud 2170 Kč)
- **procentní výměra** důchodu se zvyšuje o **3,9%** procentní výměry, která náleží ke dni, od něhož se procentní výměra zvyšuje.

NV nabývá **účinnosti dnem 1. 1. 2011**, tzn., že důchody budou zvýšeny od splátky důchodu za měsíc leden 2011.

3/ ARCHIVACE DOKLADŮ VZTAHUJÍCÍCH SE K OBLASTI MZDOVÉ A PERSONÁLNÍ AGENDY

Vzhledem k tomu, že archivaci těchto dokladů řeší několik zákonů, pokusili jsme se pro Vás udělat ucelený přehled délky archivace a dokladů, které je třeba pro případnou kontrolu archivovat.

NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Archivaci v oblasti nemocenského pojištění řeší § 96 zákona 187/2006 Sb. o NP, který zní:

*„Zaměstnavatel je povinen uschovávat záznamy o skutečnostech uvedených v § 95 po dobu **10 kalendářních roků** následujících po roce, kterého se týkají, pokud zvláštní právní předpis nestanoví pro záznamy, které mají charakter účetních záznamů, delší uschovací dobu. Za záznamy o těchto skutečnostech se **vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu a záznamy o evidenci docházky do práce, včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu**. Zaniká-li zaměstnavatel bez právního nástupce před uplynutím lhůty uvedené ve větě první, je zaměstnavatel povinen zajistit po tuto dobu úschovu záznamů a sdělit okresní správě sociálního zabezpečení místo, na kterém budou záznamy uloženy.“*

Podle § 95 je třeba uschovávat tyto údaje:

(1) Zaměstnavatel je povinen vést evidenci o svých zaměstnancích účastných pojištění, která musí pro účely pojištění obsahovat tyto údaje:

- a) jméno, příjmení, rodné příjmení, rodné číslo, datum a místo narození, místo trvalého, popřípadě hlášeného pobytu zaměstnance, den nástupu do zaměstnání a skončení zaměstnání, druh činnosti zakládající účast na pojištění, údaj o místě výkonu práce, je-li toto místo trvale v cizině, a o tom, zda je zaměstnanec v cizině povinně účasten důchodového pojištění, státní občanství, a byl-li zaměstnanec povinně účasten důchodového pojištění v cizině a zaměstnavatel je jeho prvním zaměstnavatelem po skončení této účasti nebo za jejího trvání, též údaj o názvu a adrese cizozemského nositele pojištění a o cizozemském čísle pojištění...
- b) výši sjednaného (stanoveného) započitatelného příjmu,
- c) příjem zaměstnance za jednotlivá mzdová (výplatní) období a jednotlivé složky započitatelného příjmu pro stanovení dávek,
- d) dobu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, dobu karantény, dobu ošetřování člena domácnosti (péče o dítě ve věku do 10 let), dobu mateřské dovolené a rodičovské dovolené, dobu vazby, dobu výkonu zabezpečovací detence a výkonu trestu odnětí svobody zaměstnance a další dny jeho omluvené nepřítomnosti v práci, dny pracovního volna bez náhrady příjmu, poskytnutých zaměstnanci jeho zaměstnavatelem v případech, kdy zaměstnanec nemá na pracovní volno nárok, a dny výkonu práce zaměstnance v pojištěné činnosti v době, v níž má nárok na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství a ošetřovného,
- e) neomluvené pracovní dny zaměstnance, popřípadě jejich části,
- f) záznam, zda zaměstnanec pobírá starobní, nebo invalidní důchod, a od kdy jej pobírá, plátce tohoto důchodu, a je-li tento důchod pobírán ze státu, s nímž Česká republika uzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, též záznam o tom, z jakého státu je tento důchod pobírán a jaký cizozemský nositel pojištění je plátcem důchodu,
- g) předcházející orgán, který prováděl pojištění zaměstnance, pokud jím není okresní správa sociálního zabezpečení,
- h) výši vyměřovacího základu pro pojistné,
- i) název zdravotní pojišťovny, u níž je zaměstnanec zdravotně pojištěn,
- j) nepodléhá-li zaměstnanec nebo smluvní zaměstnanec pojištění podle tohoto zákona, údaje o jeho povinné účasti na důchodovém pojištění v cizině.

(2) Zaměstnavatel je povinen vést o svých zaměstnancích, jejichž zaměstnání jim nezakládá účast na pojištění, údaje uvedené v odstavci 1 písm. a) až c) s tím, že

údaj o druhu činnosti se týká činnosti, která nezakládá účast na pojištění.

(3) Povinnost uvedená v odstavci 2 platí též pro zaměstnavatele, který není povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů, a pro zaměstnavatele, který je z tohoto registru odhlášen.

ZÁVĚR: výše uvedené údaje je třeba pro účely nemocenského pojištění archivovat po dobu **10 kalendářních roků, po roce, kterého se týkají.**

DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

Archivaci v oblasti důchodového pojištění řeší § 35a odst. 4 zákona 582/91 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, kde se říká:

(4) Zaměstnavatelé jsou povinni uschovávat

a)

stejnopisy evidenčních listů (§ 38 odst. 5 věta první) vyhotovených v kalendářním roce, kterého se týkají, nebo v bezprostředně následujícím kalendářním roce po dobu **3 kalendářních roků po roce, kterého se týkají**, a stejnopisy ostatních evidenčních listů po dobu 3 kalendářních roků po roce, ve kterém byly vyhotoveny,

b)

záznamy o skutečnostech vedených v evidenci podle § 37 odst. 1 písm. h) (tj. údaje o společnících, členech statutárních orgánů a orgánů družstva za jednotlivé kal. měsíce a přehled kal. měsíců, za které společnost neodvedla pojistné na SZ) po dobu 6 kalendářních roků následujících po měsíci, kterého se záznam týká, vždy však po dobu 3 kalendářních roků následujících po měsíci, v němž bylo dlužné pojistné za tento měsíc zapláceno,

c)

záznamy o skutečnostech vedených v evidenci podle § 37 odst. 1 (tj. obdobné údaje jako jsou výše v § 95 u nemocenského), pokud jde o poživatele starobního nebo invalidního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků po roce, kterého se týkají,

d)

mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění, včetně údajů uvedených v § 37 odst. 2 (tj. evidence náhrad za ztrátu na výdělků a zvláštního příspěvku horníkům), po dobu **30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají**, a jde-li o mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění vedené pro poživatele starobního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají,

pokud zvláštní právní předpis nestanoví pro záznamy, které mají charakter účetních záznamů, delší uschovací dobu; za záznamy o těchto skutečnostech se vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy o pracovních úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu.

POZOR: lhůtu pro archivaci mzdových listů 30 roků berte jako minimální, protože pokud bude někdo žádat o přiznání důchodu v budoucnu a nebude mít uschovány potvrzení o předchozích dobách důchodového pojištění, může se na vás obracet s žádostí o dodatečné potvrzení dob pojištění.

POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Archivace záznamů o údajích potřebných pro stanovení a odvod pojistného řeší § 22c zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ, kde se říká:

*Účetní záznamy o údajích potřebných pro stanovení a odvod pojistného jsou plátcí pojistného povinni uschovávat po dobu **10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.***

V zákonu se neříká, o které „účetní záznamy“ se jedná. Podle našeho názoru by se mělo jednat především o přehledy o výši vyměřovacích základů a výši pojistného předkládané podle § 9 zákona a dále o mzdové listy jednotlivých zaměstnanců.

Podle § 18 – Promlčení pojistného se *právo předepsat dlužné pojistné promlčuje za 10 let ode dne splatnosti. Byl-li proveden úkon ke zjištění výše pojistného nebo jeho vyměření, plyne nová promlčecí lhůta ode dne , kdy se o tom plátce pojistného dozvěděl.*

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Archivace údajů o pojistném na VZP není v zákonu 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění ani v zákonu 592/92 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění vůbec řešena, takže by se dalo říci, že zaměstnavatel musí archivovat veškeré údaje rozhodné pro výpočet pojistného na VZP po celou dobu...

Podle § 16 zákona 592/92 Sb. – Promlčení pojistného se však *pojistné promlčuje již za 5 let ode dne splatnosti. Byl-li proveden úkon ke zjištění výše pojistného nebo jeho vyměření, plyne nová promlčecí lhůta ode dne, kdy se o tom plátce pojistného dozvěděl. Právo vymáhat pojistné se promlčuje ve lhůtě 5 let od právní moci platebního výměru, jímž bylo vyměřeno.* Z tohoto znění se dá usuzovat, že archivace dokladů pro výpočet pojistného déle než 5 let je bezpředmětná, protože sankce nemůže být již uplatněna... Tuto problematiku ještě prověříme a zařadíme do některého z následujících čísel informačního servisu.

DANĚ Z PŘÍJMŮ

Podle § 39 odst. 6 zákona 337/92 Sb. o správě daní a poplatků je daňový subjekt povinen uchovávat záznamy a doklady k nim se vztahující, potřebné pro správné stanovení daňového základu a daně po dobu, v níž zanikne právo daň vyměřit či dodatečně stanovit. Podle § 47 odst. 1 téhož zákona **nelze daň vyměřit ani doměřit po uplynutí 3 let** od konce zdaňovacího období, v němž vznikla povinnost podat daňové přiznání nebo v němž vznikla daňová povinnost, aniž by současně byla povinnost daňové přiznání podat.

Podle § 31 odst. 2 písm. b) zákona 563/91 Sb. o účetnictví jsou účetní jednotky povinny uchovávat **účetní doklady**, účetní knihy, odpisové plány, inventurní soupisy, účtový rozvrh, přehledy **po dobu 5 let počínajících koncem účetního období, kterého se týkají.**

Podle znění těchto zákonů by se mohly skartovat v roce 2010 doklady za rok 2003, protože daňové přiznání bylo podáno v roce 2004 a tři roky poté jsou roky 2005 až 2009. Tento postup však nedoporučujeme, protože tím bychom se mohli zbavit některých potřebných dokladů pro případné dokazování v průběhu daňového řízení, např. prokázání nezdaněných částek, slev na dani, daňového zvýhodnění na vyživované dítě apod. Doporučujeme archivovat doklady týkající se daňových záznamů alespoň po dobu 10-ti kal. roků po roce, kterého se týkají.

POZOR: od 1. 1. 2011 nabývá účinnosti zákon 280/2009 Sb., daňový řád, který ruší zákon 337/92 Sb. o správě daní a poplatků. Lhůta, za kterou nelze daň vyměřit (tj. 3

let od lhůty pro podání řádného daňového tvrzení - § 148 odst. 1), však zůstala zachována.

PRACOVNĚPRÁVNÍ DOKUMENTY

Zákoník práce nemá nikde uvedenou lhůtu pro archivaci pracovněprávních dokumentů, kterými jsou např. pracovní smlouva, mzdový nebo platový výměr, doklad na jehož základě byl skončen pracovní poměr, kopie zápočtového listu apod. Při archivaci těchto dokumentů proto musíme vycházet z jiných zákonů, např. ze zákona o nemocenském pojištění, kde se v § 96 říká, že za záznamy o těchto skutečnostech se vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu a záznamy o evidenci docházky do práce, včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu. Lhůta pro archivaci těchto skutečností je v zákonu 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění stanovena na 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají. Tyto dokumenty budou založeny v osobním spise zaměstnance, který je zaměstnavatel oprávněn vést podle § 312 ZP.

4/ ZAOKROUHLOVÁNÍ REDUKČNÍCH HRANIC PRO VÝPOČET NÁHRADY MZDY A ZAOKROUHLOVÁNÍ NÁHRADY MZDY

V minulém čísle jsme psali o dopadu nového všeobecného vyměřovacího základu a koeficientu pro jeho úpravu do některých dalších zákonů. Na str. 5 jsou uvedeny redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy, které by měly platit v roce 2011. Někteří naši klienti ale zpochybnili způsob zaokrouhlování při redukování průměrného hodinového výdělku, proto jsme se rozhodli zrekapitulovat zaokrouhlování při výpočtu náhrady mzdy.

Redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy se zjistí podle § 192 odst. 2 ZP z redukčních hranic pro nemocenské a to tak, že se vynásobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Zde je zaokrouhlení dáno přímo zákonem, takže o redukčních hranicích pochyby nejsou a platí v těchto výších

- první redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy bude **144,38 Kč** ($825 \times 0,175 = 144,375$)
- druhá redukční hranice by byla **216,48 Kč** ($1237 \times 0,175 = 216,475$)
- třetí redukční hranice by byla **432,95 Kč** ($2474 \times 0,175 = 432,95$).

Problémy se zaokrouhlováním jsou ale při redukcí průměrného hodinového výdělku a při vlastním výpočtu náhrady mzdy, protože toto zákoník práce neřeší. Podle názoru některých odborníků lze tedy postupovat tak, že se vše vypočte v haléřích a zaokrouhlení se provede takto:

- postupovat analogicky podle § 192 odst. 2 ZP, tj. na haléře směrem nahoru
- zaokrouhlovat na haléře směrem dolů
- zaokrouhlovat matematicky, tj. pokud je třetí číslo za desetinnou čárkou do 4, tak směrem dolů, pokud je 5 a více směrem nahoru.

Oporu pro tento postup mají v § 13 zákona o ČNB, podle kterého je peněžní jednotkou koruna česká a ta se dělí na 100 haléřů.

Další názor k zaokrouhlování je uveden na stránkách MPSV: „*Poněvadž ZP kromě způsobu zaokrouhlení redukčních hranic (§ 192 odst. 2) a zaokrouhlení mzdy nebo platu (§ 142 odst. 2), resp. náhrady mzdy nebo platu (§ 144), jiné případy zaokrouhlování neupravuje, neexistuje ani opora pro jakékoli průběžné zaokrouhlování při výpočtu náhrady mzdy v jednotlivých krocích (tj. při provádění*

redukce PHV a při výpočtu procentních sazeb hodinové náhrady mzdy). Proto lze jen doporučit, aby při redukcí PHV zjištěné dílčí částky 90 %, 60 % a 30 % byly vypočteny s přesností na čtyři desetinná místa“.

JAKÝ POSTUP PŘI ZAOKROUHLOVÁNÍ ZVOLIT?

Vzhledem k tomu, že chybí výslovná právní úprava, lze podle našeho názoru použít kterýkoliv z uváděných příkladů zaokrouhlení. Díky těmto „možnostem“ může docházet k haléřovým rozdílům při výpočtu náhrady mzdy, které by ale měly být tolerovány. Důležité je, že náhrada mzdy bude zaokrouhlena na celé koruny směrem nahoru až v rámci jejího zúčtování za kalendářní měsíc a nikoliv již v průběhu výpočtu. Podle ustanovení § 142 odst. 2 ZP se mzda nebo plat zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru a podle § 144 ZP se při výplatě náhrady mzdy postupuje obdobně, tzn. měla by se zaokrouhlit na koruny směrem nahoru.

5/ SKONČENÍ LETNÍHO ČASU

Dne 30. října 2010 končí, podle **NV 420/2006 Sb. o zavedení letního času v letech 2007 až 2011**, letní čas.

V § 3 tohoto NV se řeší „vliv zavedení letního času na stanovenou týdenní pracovní dobu“.

V odst. 1 se uvádí, že „stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž počátek letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu kratší“.

V odst. 2 se říká, že „stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž konec letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku ukončení letního času prodlouží, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu delší“.

Z odst. 1 a 2 se dá vyčíst to, že zaměstnanec, který odpracuje při přechodu na letní čas místo 40 hodin pouze 39 hodin, splnil stanovenou týdenní pracovní dobu. Naopak u zaměstnance, který při ukončení letního času odpracoval místo 40 hodin 41 hodin, je týdenní pracovní doba splněna odpracováním těchto 41 hodin a tato hodina navíc není přesčasovou prací.

Co se týče **odměňování**, tak by měl být postup zaměstnavatele následující:

- u zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou, obdrží zaměstnanec plnou měsíční mzdu jak při odpracování jedné hodiny navíc, tak při odpracování o jednu hodinu méně.
- u zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou, by měl každý zaměstnanec obdržet mzdu za skutečně odpracované hodiny.
- stejně by se postupovalo u složek mzdy poskytovaných za hodinu, tj. u příplatku za práci v noci, za práci v sobotu a neděli apod.

Tzn., že zaměstnanec, odměňovaný hodinovou mzdou, který při skončení letního času odpracoval místo plánovaných 12 hodin 13 hodin, obdrží mzdu za 13 hodin. Vzhledem k tomu, že v noční době (22,00 až 6,00 hod.) odpracoval díky posunu času 9 hodin, obdržel by příplatek za práci v noci za 9 hodin. Pokud mu náleží ještě další příplatky (např. za práci v sobotu a neděli nebo za práci přesčas), postupovalo by se při jejich výpočtu obdobně, tj. náležely by za skutečně odpracované hodiny.

Obdobný postup výpočtu mzdy by se u něho uplatnil i v případě přechodu na letní čas, kde by se zaměstnanci s hodinovou mzdou platilo vše jen za 7 hodin.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

67/2010 Náš zaměstnanec byl v dlouhodobé pracovní neschopnosti od 3. 2. 2010. Dne 1. 11. 2010 nastupuje opět do práce a náš dotaz zní: jaký bude u něho nárok na dovolené za rok 2010? V organizaci poskytujeme dovolenou v délce 5 týdnů.

Pokud zaměstnanec odpracuje do konce roku všechny směny, splní podmínku nároku na dovolenou za kalendářní rok (tj. odpracování 60 dnů). Tato dovolená se bude krátit za prvních 100 zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 zameškaných směn rovněž o jednu dvanáctinu. Pokud by ovšem neodpracoval do konce roku všechny své směny (např. z důvodu další PN nebo OČR) a tím nenaplnil alespoň 60 dnů, vznikl by mu pouze nárok na dovolenou za odpracované dny (§ 214 ZP), tj. za každých 21 odpracovaných dnů jedna dvanáctina.

68/2010 Jak je to poskytováním příplatku za práci v noci u zaměstnanců, kteří měli v průběhu směny prostoje? Např. při noční směně od 22,00 hod. do 6,00 hod odpracoval pouze 5,5 hod. a zbývajících 2 hodiny dostal zaplacené jako prostoje, protože nešel elektrický proud.

Podle § 116 ZP přísluší zaměstnanci za dobu noční práce dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec 2 hodiny nepracoval, bude mu příplatek za práci v noci náležet pouze za 5,5 hodiny.

69/2010 Máme zaměstnance, který má u nás 2 souběžné dohody o pracovní činnosti na 1990 Kč, tzn., že je to zaměstnání malého rozsahu. Musíme tyto odměny pro účely sociálního a zdravotního pojištění sečíst? Jedná se o různé druhy prací (úklid a krmení zvířete).

Pokud je splněna podmínka, že se nejedná o stejný druh práce, posuzuje se každá dohoda o pracovní činnosti samostatně a nebude se z nich odvádět ani zdravotní ani sociální pojištění. Pouze pro účely daně z příjmů je třeba příjmy zaměstnance sečíst a odvést zálohu na daň. Daň by se ale neodváděla, pokud by podepsal prohlášení k dani. Pokud nemá tento zaměstnanec další zaměstnání, z kterého si platí pojistné na VZP, měl by se na ZP přihlásit jako osoba bez zdanitelných příjmů.

70/2010 Zaměstnanec dostal výpověď pro nadbytečnost a po dobu výpovědní doby bude doma na překážce v práci na straně zaměstnavatele. Má tento zaměstnanec nárok na stravenky za toto období?

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů je daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele příspěvek na stravování, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Vzhledem k tomu, že tato podmínka splněna nebyla, nejednalo by se v případě poskytnutí stravenky o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele.

71/2010 Náš zaměstnanec u nás pracoval v roce 2008 a 2009 na dobu určitou od března do listopadu na veřejně prospěšných pracích. Po skončení roku jsme u něho provedli roční zúčtování, protože neměl v roce jiné plátce. Nyní se na nás obrátil, zda by si mohl u nás za tyto roky uplatnit slevu na manželku, která v roce 2008 ani v roce 2009 neměla žádné vlastní příjmy.

Pokud si zaměstnanec neuplatnil slevu na manželku v rámci ročního zúčtování záloh, není možné uplatnit tuto slevu opravou ročního zúčtování, ale pouze podáním daňového přiznání za tyto roky. Zde ale doporučujeme podívat se nejprve na výši příjmů tohoto zaměstnance, zda podání daňového přiznání má vůbec smysl, protože příjmy z veřejně prospěšných prací nejsou nijak vysoké a pravděpodobně mu nebude co vracet, jelikož zálohy na daň vůbec neplatil...

72/2010 V současné době máme vyplatit tantiému předsedovi představenstva, který je i zaměstnancem naší akciové společnosti a zároveň mu máme vyplatit dividendu z titulu, že je vlastníkem akcií a. s. Jak to bude s odvody sociálního a zdravotního pojištění z těchto plnění a jakým způsobem bude tantiéma a dividendy zdaněna?

Tantiéma funguje ve stejném režimu jako ostatní odměny členů statutárního orgánu, tzn., že se z ní odvede pouze zdravotní pojištění a záloha na daň z příjmů (přičte se k příjmům ze zaměstnání). Vyplácená dividendy (podíl na zisku) je příjmem podle § 8 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů, tj. příjem z kapitálového majetku. Z dividendy se neodvádí ani sociální ani zdravotní pojištění a podléhá pouze 15% srážkové dani. Tento příjem zaměstnance nepatří ani na mzdový list.

73/2010 Dozvěděli jsme, že si již zaměstnanec, který skončil zaměstnání v průběhu měsíce a po zbytek měsíce se nepřihlásil na Úřad práce, nemusí sám doplácet zdravotní pojištění za zbytek tohoto měsíce. Podle kterého zákona je toto možné, dosud si vždy musel doplácet?

*Zde se nejedná o novou změnu, protože platí již od 1. 7. 2002, kdy se změnil § 3b zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP, který řeší vyměřovací základ osob bez zdanitelných příjmů. Zde se doplnilo, že tato osoba nemá příjmy ze zaměstnání nebo z podnikání **po celý kalendářní měsíc**. Tzn., že pokud byl zaměstnanec zaměstnán po část měsíce (stačí jeden den), nemusí si již za zbytek měsíce doplácet zdravotní pojištění. Úprava před novelou byla pro zdravotní pojišťovny finančně náročná, protože vybírané částky byly nízké a administrativa s nimi spojená byla složitá.*

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (první legislativní zákon):

**NIKDY NEDOPUSŤTE, ABY VÁM FAKTA NABOURALA
DŮKLADNĚ PROMYŠLENÉ ŠPATNÉ ROZHODNUTÍ.**

Všeobecný vyměřovací základ za rok 2009 činí Kč	24091
Přepočítací koeficient pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2009 činí Kč	1,0269
Přepočtený všeobecný vyměřovací základ r. 2009 činí Kč	24739,0479

**ZMĚNY V NĚKTERÝCH ZÁKONECH PROVEDENÉ V SOUVISLOSTI S PŘIJETÍM
ÚSPORNÉHO STÁTNÍHO ROZPOČTU NA ROK 2011**

TERMÍNY A MÍSTA KONÁNÍ:

15. 11. ČESKÉ BUDĚJOVICE - METROPOL	v.s. 2110
16. 11. PLZEŇ – PEKLO, Pobřežní 10	2210
18. 11. KARLOVY VARY – LS THERMAL	2310
19. 11. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží)	2410
22. 11. ZLÍN – hotel MOSKVA	2510
23. 11. OLOMOUC – Dům odborových služeb, Palackého 21	2610
24. 11. BRNO – hotel INTERNATIONAL	2710
25. 11. LIBEREC – KOLOSEUM, tř. generála Svobody	2810
26. 11. ÚSTÍ nad Labem – Kulturní středisko, Velká Hradební 33 – ZMĚNA MÍSTA	2910
29. 11. HRADEC KRÁLOVÉ – STŘELNICE	3010
30. 11. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží)	3110

PROGRAM:

8,30 - 9,00 Prezence

9,00 - 13,00 Přednáška k těmto tématům

- **Změny v zákonu o pojistném na SZ** (nesnížení odvodu pojistného na NP a jeho dopad na zaměstnavatele, změny v odvodech na NP u OSVČ)
- **Změny v zákonu o daních z příjmů** (úprava slev na dani, změny ve zdanění pracujících důchodců, změny u nezdaněných částek)
- **Změny v zákoníku práce** (placení náhrady mzdy za dobu prvních 21 dnů PN, změny v sjednávání dohod o provedení práce, jiné možnosti určení platu)
- **Změny v nemocenském pojištění** (poskytování nemocenské až od 21. dne PN, nové max. vyměřovací základy, úprava výpočtu nemocenské u OSVČ)
- **Změny v ostatních zákonech** (státní sociální podpora, zákon o důchodovém pojištění, zákon o zaměstnanosti, zákon o obcích)
- **Další aktuální informace k odměňování zaměstnanců a odpovědi na dotazy**

Lektor: ing. Jaroslav Růžička

VLOŽNÉ:

Vložené na seminář včetně občerstvení činí po promítnutí slevy **1200 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 **42638504/0600 u GE Money Bank**, jako **variabilní symbol uveďte číslo příslušející k jednotlivým místům konání** a konstantní symbol **308**. Při platbě složenkou uveďte variabilní symbol do zprávy pro příjemce.

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 FAXEM nebo elektronickou poštou.

Telefon: 224 326 022

FAX: 224 326 023

E-mail: administrativa@demonia.cz