

O B S A H:

1/ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ PO SKONČENÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

2/ PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU

3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

4/ OPRAVA V DIS 3/2017

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu jsme se chtěli věnovat změnám v zákonu o daních z příjmů (hlavně od kdy a jak se navýší daňové zvýhodnění na děti). Bohužel zákon schválený Poslaneckou sněmovnou byl vrácen Senátem zpět do sněmovny s pozměňovacími návrhy. Vzhledem k tomu, že se sněmovna věnuje v současné době „projednávání zákonů jen v krajní nouzi“ (to když nemají čas se o něčem jiném dohadovat a handrkovat – dluhopisy, běženci, pindíci apod.), bude zvýšené daňové zvýhodnění platit nejdříve od měsíce května tohoto roku.

1/ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ PO SKONČENÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Současné znění zákoníku práce (ZP) vychází vstříc matkám na mateřské dovolené podle § 195 ZP v tom, aby si mohly po jejím skončení požádat o čerpání dovolené. V § 217 odst. 5 ZP se říká, že **„požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.“**

Obdobně by se podle § 217 odst. 5 ZP postupovalo v případě zaměstnance, který by **požádal zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou**, tj. po dobu 28 resp. 37 týdnů (v dalším textu již budeme hovořit jen o zaměstnankyni a obdobně to platí pro zaměstnance). POZOR: zaměstnanec může ale nastoupit na rodičovskou dovolenou nejdříve ode dne narození dítěte (§ 196 ZP).

Podle § 223 odst. 1 ZP **dovolenou vyčerpanou podle § 217 odst. 5 ZP před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit**. Pokud si ale nepožádá ihned po skončení mateřské dovolené, tak se dovolená krátí za 100 neodpracovaných směn o 1/12 a za každých dalších 21 zameškaných směn o další 1/12.

Poznámka: doba čerpání mateřské dovolené podle § 216 odst. 2 ZP se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce. Obdobně u zaměstnance doba čerpání rodičovské dovolené po dobu, kdy je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se rovněž posuzuje jako výkon práce. Čerpání rodičovské dovolené se však již jako výkon práce neposuzuje a je třeba za tuto dobu dovolenou krátit.

V souvislosti s těmito paragrafy může v praxi dojít k mnoha situacím, které je třeba řešit dle konkrétního nástupu a skončení mateřské dovolené.

Varianta I. Asi nejjednodušší varianta je, když zaměstnankyně před nástupem mateřské dovolené pracuje a po jejím skončení nezbyvá do konce roku 100 směn, za které by se dovolená krátila. *Např. zaměstnankyně pracovala do 12. 3. a od 13. 3. nastoupila na mateřskou dovolenou, která ji skončila 3. 9. V tomto případě, pokud zaměstnankyně požádá o čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené, nevzniká žádný problém, protože do konce roku nezbyvá 100 směn, a i kdyby si zaměstnankyně nepožádala o čerpání dovolené, tak se jí stejně nekrátí a vyčerpá si ji po skončení rodičovské dovolené...*

Složitější situace by u této varianty nastala, pokud by zaměstnankyně před nástupem na mateřskou dovolenou byla na rizikovém těhotenství (doba nemoci se totiž pro účely dovolené nepovažuje jako výkon práce - § 223 odst. 1 a § 348 odst. 1 ZP). Zde by pro ni bylo nejvýhodnější, aby si hned po skončení mateřské dovolené požádala o

čerpání dovolené, protože jinak by se doba nemoci přičetla k rodičovské dovolené a dovolená by se krátila za 100 zameškaných dnů o 1/12 a za každých dalších 21 zameškaných dnů o další 1/12.

Varianta II. Zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou koncem roku předchozího nebo začátkem roku běžného, ale díky mateřské dovolené „odpracuje“ v běžném roce 60 dnů. Zde by pro ni bylo nejvýhodnější, aby si hned po skončení mateřské dovolené požádala o čerpání dovolené, protože jinak by se jí dovolená krátila za čerpání rodičovské dovolené. *Např. zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou 20. 11. předchozího roku a ta jí skončila 4. 6. následujícího roku. Pokud si požádá o čerpání dovolené ihned po skončení mateřské dovolené, tak se dovolená krátit nebude. Pokud by si nepožádala, musela by se dovolená zkrátit o 3/12 z celkového nároku za 144 neodpracovaných směn (bráno z roku 2017).*

Varianta III. Nejsložitější jsou vždy varianty, kdy zaměstnankyně nastoupí na mateřskou dovolenou v předchozím roce a ta jí skončí v následujícím roce ještě předtím, než díky ní „odpracovala“ 60 dnů. *Např. zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou 5. 8. předchozího roku a ta jí skončila 17. 2. následujícího roku. Zde může nastat několik variant a způsobů řešení...*

Do doby než byl vydán Judikát Krajského soudu v Ostravě zn. 16 Co 241/2012, postupovali zaměstnavatelé takto:

- posuzoval se stav ke dni skončení mateřské dovolené

jestliže zaměstnankyně získala mateřskou dovolenou 35 dnů, měla by nárok na dovolenou z běžného roku pouze ve výši jedné dvanáctiny

- ke dnům získaným čerpáním mateřské dovolené se připočetly ještě dny nevyčerpané „staré“ dovolené z předchozího roku

pokud měla zaměstnankyně ještě např. 10 dnů staré dovolené a mateřskou dovolenou získala 35 dnů, tak měla celkem „odpracováno“ 45 dnů a nárok na dovolenou běžného roku by u ní byl dvě dvanáctiny

- ke dnům získaným čerpáním mateřské dovolené se připočetly nevyčerpané dny „staré“ dovolené a celá dovolená běžného roku

pokud je v organizaci nárok na dovolenou v délce 4 týdnů (20 dnů), získala by započtením staré dovolené (10 dnů) a mateřské dovolené (35 dnů) celkem 65 dnů, čímž by splnila podmínku pro vyčerpání celé dovolené běžného roku.

Zaměstnavatelé v těchto případech postupovali podle toho, jaký z těchto tří způsobů se jim hodil... Takže „hodní“ zaměstnavatelé volili třetí způsob (tj. i zápočet dovolené běžného roku) a ti zaměstnavatelé, co „nechtěli moc platit“, volili první dva způsoby bez zápočtu...

Krajský soud v Ostravě sjednotil postup v těchto případech takto:

„Na výklad § 217 odst. 5 ZP existují rozdílné názory, pokud se týká rozsahu povinně poskytované dovolené v tom směru, zda se povinnost určit čerpání dovolené týká pouze práva na dovolenou, které v okamžiku podání žádosti oprávněný zaměstnanec má, anebo zda se při určování dovolené zohlední i rozsah práva na dovolenou, který zaměstnanec splní až jejím čerpáním.

*Ustanovení § 217 odst. 5 ZP zaměstnavateli pouze bez bližšího určení ukládá, že pokud oprávněný zaměstnanec požádá o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské (rodičovské) dovolené, dovolenou poskytnout musí; není uvedeno, že se má jednat o dovolenou, na kterou v době žádosti již vznikl nárok, a proto se dovozuje, že se musí jednat o poskytnutí dovolené v tom rozsahu, ve kterém by na ni zaměstnanci v daném roce právo vzniklo při použití vztahujících se ustanovení, především § 348 odst. 1 písm. b) ZP (zde se říká, že za výkon práce se považuje i čerpání dovolené – pozn. redakce); **zaměstnavatel***

musí vycházet z předpokladu čerpání celé výměry dovolené za stávající kalendářní rok, popřípadě zbývajících částí z předchozího kalendářního roku, a pokud součet náhradní doby mateřské dovolené a čerpání dovolené podle § 348 odst. 1 písm. b) ZP dosáhne 60 dnů, znamená to, že oprávněnému zaměstnanci za kalendářní rok vznikne právo na dovolenou za tento rok v celé výměře.“

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

Pokud zaměstnankyně **skončí mateřskou dovolenou začátkem roku, aniž by jejím čerpáním získala alespoň 60 dnů**, je třeba k těmto dnům přičíst ještě celou výměru dovolené za tento rok a nevyčerpanou starou dovolenou z předchozího roku. Jestliže započtením této dovolené získá alespoň 60 dnů, může si vyčerpat celou dovolenou za tento rok.

Např. učitelka základní školy (pedagogický pracovník) skončila mateřskou dovolenou dne 31. 1. 2017, čímž získala 22 dnů pro účely dovolené. Pokud k těmto 22 dnům přičteme celou dovolenou běžného roku, která je u pedagogických pracovníků 40 dnů, získá celkem 62 dnů a může si celou dovolenou roku 2017 vyčerpat. Pro některé zaměstnavatele je tento judikát bolestivý...

Pokud ale zaměstnankyně zápočtem celé dovolené z běžného roku nezíská potřebných 60 dnů, bude mít nárok na dovolenou pouze za odpracované dny.

Např. U zaměstnavatele je nárok na dovolenou v délce 25 dnů. Zaměstnankyně skončila mateřskou dovolenou 11. 2. 2017, čímž získala 30 dnů pro účely dovolené. Pokud k těmto 30 dnům přičteme celou dovolenou roku 2017, nezíská tato zaměstnankyně dobu 60 dnů (pouze 55) a bude mít nárok na dovolenou v délce 1/12 z celkového nároku.

V letošním roce jsme se setkali dokonce s případem, že zaměstnankyně (učitelka), skončila mateřskou dovolenou 29. 12. 2016 a měla z roku 2016 nevyčerpaných 27 dní dovolené (o prázdninách už byla na rizikovém těhotenství a nemohla dovolenou čerpat) a postupem podle Judikátu si může vyčerpat celou dovolenou roku 2017 (27+40), protože čerpáním dovolené splní podmínku odpracování 60 dnů v roce 2017. A škola jde žádat zřizovatele o mimořádnou dotaci...

ZÁVĚR: V případě čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené je třeba vždy vycházet z konkrétního data skončení mateřské dovolené a započtení dovolené, na kterou by vznikl nárok ke dni jejího skončení. Obdobně by se postupovalo i u muže, který si požádal o rodičovskou dovolenou od narození dítěte. I u něho se totiž doba od narození dítěte do doby, kdy žena čerpá mateřskou dovolenou, považuje jako výkon práce a i on si může rovněž požádat o čerpání řádné dovolené.

Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec nepožádají o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené, není již zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět... Pokud by jim přesto např. po měsíci od skončení mateřské dovolené vyhověl, musí dovolenou za čerpání rodičovské dovolené již pokrátit, a to za 100 zameškaných směn o 1/12 a za každých dalších 21 zameškaných směn rovněž o 1/12.

POZNÁMKA: jiná situace je v případě čerpání rodičovské dovolené před nástupem na další mateřskou dovolenou. V tomto případě se za čerpání rodičovské dovolené dovolená krátí podle § 223 odst. 1 ZP, a to za 100 zameškaných směn o 1/12 a za každých dalších 21 zameškaných směn rovněž o 1/12. *Např. zaměstnankyně bude na rodičovské dovolené s prvním dítětem do 28. 6. 2017 a od 29. 6. nastupuje na další mateřskou dovolenou. V tomto případě se dovolená roku 2017 pokrátí o 2/12 z celkového nároku v roce za 124 neodpracovaných směn.*

POZOR: neustále se setkáváme se zaměňováním pojmů rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. **Rodičovskou dovolenou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci** podle § 196 ZP (maximálně do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let). **Rodičovský příspěvek je dávka, kterou vyplácí Úřad práce** podle §§ 30 až 31 zákona 117/95 Sb. o SSP. Podmínkou pro poskytování rodičovského příspěvku je, že dítě do 2 let věku navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 46 hod. v kal. měsíci. Tzn., že pokud si někdo čerpá dovolenou po skončení mateřské dovolené, může klidně pobírat rodičovský příspěvek. Stejně tak může rodič pracovat, pokud nemá toto dítě umístěno v předškolním zařízení déle než 46 hod. v měsíci. V případě dítěte staršího než 2 roky, může být toto dítě umístěno v předškolním zařízení i celodenně, aniž by rodič přišel o rodičovský příspěvek. Jestliže bude poživatel rodičovského příspěvku pracovat na stejné pozici, jakou zastával před nástupem na mateřskou dovolenou, nebude již u tohoto zaměstnavatele na rodičovské dovolené!

2/ PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁNÍ MALÉHO ROZSAHU

Neustále se na nás obracíte s posouzením, zda se jedná o zaměstnání malého rozsahu (§ 7 zákona 187/2006 Sb. o NP) či nikoliv a mnohdy je to i na základě prováděných kontrol ze strany OSSZ nebo oprávněného rozhořčení zaměstnance, který nedostal vyplacenou náhradu mzdy ani nemocenské. *Např. zaměstnanec měl DPČ, kde bylo uvedeno, že výkon práce nepřekročí v průměru polovinu týdenní pracovní doby s odměnou 100 Kč na hodinu. Každý měsíc si vydělával cca 8000 Kč a v měsíci, kdy onemocněl měl jen 1900 Kč. V tomto případě neměl nárok na nemocenské a ani na náhradu mzdy, protože se jednalo o zaměstnání malého rozsahu a on v měsíci vzniku pracovní neschopnosti nedosáhl započitatelného příjmu 2500 Kč...*

Zda se jedná o zaměstnání malého rozsahu nebo nejedná, má vliv právě na poskytování náhrady mzdy i nemocenských dávek. Podle § 7 odst. 1 zákona o NP je zaměstnáním malého rozsahu zaměstnání, které

- je vykonáváno na území ČR

- není splněna pouze podmínka započitatelného příjmu alespoň 2500 Kč, neboť sjednaná částka je nižší než 2500 Kč, nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec.

Podle odst. 2 téhož paragrafu je zaměstnanec při výkonu zaměstnání malého rozsahu pojištěn jen v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhl započitatelného příjmu 2500 Kč.

Nejvíce problémů v praxi způsobuje text, že „započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec“. Kdy tato situace nastane? Pokud se z uzavřeného pracovního poměru nebo z dohody o pracovní činnosti nedá zjistit, jaká bude výše započitatelného příjmu v měsíci. Např. pokud je v dohodě o pracovní činnosti sjednáno, že bude zaměstnanec pracovat dle potřeb organizace a odměna bude 100 Kč na hodinu, jedná se o zaměstnání malého rozsahu, protože není zajištěno, aby byl započitatelný příjem v měsíci alespoň 2500 Kč (může být 0 Kč až např. 16000 Kč). Obdobně v případě sjednání v dohodě o pracovní činnosti, že výkon práce nepřekročí polovinu týdenní pracovní doby, tak se rovněž jedná o zaměstnání malého rozsahu a pojištění vzniká pouze v měsíci, kdy zaměstnanec dosáhne alespoň 2500 Kč.

Závěr: způsob sepsání pracovněprávního vztahu tak má zásadní vliv na to, zda se jedná či nejedná o zaměstnání malého rozsahu. Většinou je vždy důležité předem

rozhodnout, zda chceme nebo nechceme, aby byl zaměstnanec vůbec nemocensky pojištěn.

Např. **student nebo starobní důchodce na pojištění netrvají** a jsou naopak raději, pokud když bude příjem nižší než 2500 Kč, tak se z něj sociální pojištění neodvádí.

Např. s poživatелеm starobního důchodu nebo se studentem proto sjednáme zaměstnání (nejlépe dohodu o pracovní činnosti), kde uvedeme, že zaměstnanec bude pracovat dle potřeb organizace nebo, že výkon práce nepřekročí polovinu týdenní pracovní doby a odměna bude 80 Kč na hod. Toto je typické zaměstnání malého rozsahu, protože započitatelný příjem není sjednán vůbec (nevíme kolik hodin v měsíci odpracuje).

V takto sjednané dohodě odvedeme pojistné na SZ jen v měsících, kdy dosáhne započitatelného příjmu 2500 Kč nebo více.

Nárok na dávky NP a na náhradu mzdy v době prvních 14. kal. dnů PN má pouze v případě, že onemocní v měsíci, kdy dosáhl započitatelného příjmu 2500 Kč.

Pokud máme zaměstnance, který naopak **chce být nemocensky pojištěn** (např. je to jeho jediné zaměstnání a nemá ještě důchodový věk), budeme postupovat tak, aby mu zaměstnání založilo účast na nemocenském pojištění.

Musíme proto sjednat pracovněprávní vztah tak, aby z něho šlo vyčíst, že odměna dosáhne 2500 Kč. *Např. výkon práce v měsíci je minimálně 40 hodin a hodinová sazba je 80 Kč na hod. V tomto případě je započitatelný příjem minimálně 3200 Kč (80x40) a zaměstnanci se bude odvádět pojistné na SZ i v měsících, kdy by nedosáhl 2500 Kč.*

Nárok na náhradu mzdy za prvních 14 dnů PN a na nemocenské dávky má rovněž i v případě, že nedosáhne 2500 Kč v měsíci, kdy onemocněl.

Poznámka: odvod zdravotního pojištění nemá nic společného se zaměstnáním malého rozsahu, ale **závisí vždy na druhu pracovněprávního vztahu a výši odměny**. Např. z pracovního poměru sjednaného na 2400 Kč se zdravotní pojištění odvádí vždy, i když se jedná o zaměstnání malého rozsahu. Naopak z dohody o pracovní činnosti sjednané na 6000 Kč měsíčně se v měsíci, kdy zaměstnanec nedosáhne započitatelného příjmu 2500 Kč, pojistné na VZP neodvádí, i když se nejedná o zaměstnání malého rozsahu.

3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

19/2017 Kdy je možno dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. e), když nám zaměstnanec předložil lékařský posudek, ve kterém lékař nedoporučuje výkon práce ve stoje a součástí práce tohoto zaměstnance je mimo jiné i výkon práce ve stoje?

Podle § 52 písm. e) ZP je možno dát zaměstnanci výpověď v případě, že má v lékařském posudku uvedeno, že pozbyl vzhledem k svému zdravotnímu stavu **dlouhodobě zdravotní způsobilosti**. Pokud toto lékařský posudek neobsahuje, je třeba zaměstnance poslat znovu k vašemu lékaři, aby se vyjádřil jednoznačně, tj. aby uvedl, jestli pozbyl zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost pro výkon této práce nebo zda se jedná jen o krátkodobou nezpůsobilost tuto práci vykonávat.

20/2017 Jak je to s platností vstupní lékařské prohlídky při skončení zaměstnání a opakovaném nástupu do zaměstnání k témuž zaměstnavateli na stejnou pozici?

Podle § 44 odst. 6 písm. d) zákona 373/2011 Sb. lékařský posudek pozbývá platnosti v případě skončení zaměstnání, pokud ovšem nedojde k opakovanému nástupu do zaměstnání k témuž zaměstnavateli do 3 měsíců ode dne jeho ukončení. Musí se ale jednat o nástup na stejný druh práce a při přerušení zaměstnání nedošlo ke změně zdravotního stavu posuzované osoby. Toto bude aktuální např. u zaměstnanců ve stavebnictví, kteří končí práci podle počasí koncem roku a nově nastupují na stejnou práci od února nebo března následujícího roku...

21/2017 Potřebujeme poradit, jak máme správně posoudit, zda se jedná o zaměstnance pracujícího v noci, když jsou našim zaměstnancům nařizovány noční směny jen výjimečně dle potřeb provozu?

Podle § 78 odst. 1 písm. k) zákoníku práce je zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby (22,00 až 6,00) nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích. Jestliže zaměstnanec odpracuje ve vyrovnávacím období (26 týdnů) méně takovýchto nočních směn než 26, nejedná se o zaměstnance pracujícího v noci.

22/2017 S poživitelem starobního důchodu máme sjednaný pracovní poměr na dobu určitou do 30. dubna 2017. Od 28. března je v pracovní neschopnosti. Jak dlouho mu bude ještě poskytováno nemocenské po skončení zaměstnání, když bude ještě k datu skončení pracovního poměru práce neschopen?

Nemocenské se poživiteli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně vyplácí od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů v rámci jedné pracovní neschopnosti a současně v rámci jednoho kalendářního roku, nejdéle však do dne, jímž skončila doba zaměstnání (§ 28 odst. 1 zákona 187/2006 Sb. o NP). Pokud jeho zaměstnání skončí k 30. dubnu, bude tento den posledním dnem, kdy mu bude vyplaceno nemocenské (pokud neměl nějakou pracovní neschopnost již dříve a uvedených 70 kalendářních dnů výplaty nemocenského již nevyčerpal).

23/2017 Zaměstnankyně je na rodičovské dovolené do tří let věku dítěte. Může nastoupit do práce na částečný úvazek. Pokud nastoupí pouze na několik měsíců a pak na mateřskou dovolenou s druhým dítětem, z čeho se bude vypočítávat peněžitá pomoc v mateřství?

V případě, že nastoupí do svého původního zaměstnání na zkrácený úvazek a vznikne jí nárok na další peněžitou pomoc v mateřství z tohoto zaměstnání v období do 4 let věku předchozího dítěte, za denní vyměřovací základ pro stanovení nové peněžitě pomoci v mateřství se považuje denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí peněžitě pomoci v mateřství, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžitě pomoci v mateřství (§ 19 odst. 3 ZNP).

24/2017 Máme problém s lékařem závodní preventivní péče, který nám provádí pravidelné lékařské prohlídky „až když na to má čas“, což je někdy až za deset

dnů od potřeby prohlídku provést. Kdy je možno nejdříve, pro účely posouzení dalšího trvání zdravotní způsobilosti, poslat zaměstnance na další pravidelnou lékařskou prohlídku a jak to bude s její platností?

Podle § 43 odst. 2 zákona 373/2011 Sb. lze lékařskou prohlídku provést nejdříve 90 dnů před koncem platnosti dosavadního lékařského posudku, jeho časová platnost se ale dřívějším provedením nové prohlídky nemění. Nové posouzení zdravotní způsobilosti bude platit až od ukončení platnosti dosavadního lékařského posudku, pokud při kontrole lékař nezjistil změnu zdravotního stavu se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou. Takže ve vašem případě je třeba posílat zaměstnance na prohlídky s větším časovým předstihem...

25/2017 Zaměstnankyni skončí rodičovská dovolená dne 4. dubna 2017 a měla by se vrátit do zaměstnání. Je však v současné době nemocná (pravděpodobně se jedná o rizikové těhotenství). Bude mít nárok na nemocenské a v případě, že ano, tak od kdy?

Nemocenské se nevyplácí zaměstnanci za dobu, po kterou mělo trvat pracovní volno bez náhrady příjmu, pokud pracovní neschopnost vznikla dnem, který následuje po dni nástupu na takové volno (§ 28 odst. 5 zákona 187/2006 Sb. o NP). V době čerpání rodičovské dovolené z původního zaměstnání nemocenské tedy nenáleží (neboť zde u pojištěnce neuchází příjem, který má nemocenské nahradit). Pokud je však pojištěnka po skončení rodičovské dovolené v den plánovaného návratu do zaměstnání v pracovní neschopnosti, tak jí příjem ze zaměstnání uchází a nemocenské při splnění ostatních zákonných podmínek náleží.

26/2017 V naší firmě nepůsobí odborová organizace a pracovní doba je od 6,00 do 14,30 hod. Dva naši zaměstnanci žádají o úpravu pracovní doby z důvodu dojíždění do zaměstnání, a to tak, že by nastupovali od 5,30 hod. Chtěli bychom jim vyjít vstříc, ale nevíme, zda jim nebudeme muset poskytovat příplatek za práci v noci za dobu od 5,30 do 6,00 hod., když se nejedná o celé hodiny výkonu práce?

Podle § 116 ZP přísluší za dobu noční práce (22,00 až 6,00 hod.) zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. Podle § 141 odst. 2 ZP se mzda a její složky poskytují i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda poskytuje. V tomto případě by bylo vhodné se zaměstnanci sjednat, že jim příplatek bude náležet jen za dobu od 22,00 do 5,30 hod.

4/ OPRAVA V DIS 3/2017

V DIS 3/2017 jsme na první straně uvedli tento dotaz a odpověď k ročnímu zúčtování záloh:

„Od 1. 8. 2016 u nás nastoupil zaměstnanec, který předtím pracoval ve firmě, která se dostala do platební neschopnosti a zaměstnancům nevyplatila mzdy za měsíce květen až červenec. V měsíci září mu byly vyplaceny Úřadem práce mzdové nároky za 3 kal. měsíce. Započítávají se tyto mzdové nároky do zdanitelných příjmů, a kdo mu je případně potvrdí?

Uspokojení mzdových nároků Úřadem práce bylo provedeno podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. V § 10 odst. 2 tohoto zákona se říká, že na úseku zdaňování příjmů ze závislé činnosti **plní ÚP povinnosti plátce daně** podle zákona upravujícího daně z příjmů. Podle § 38j odst. 3 ZDP je **povinností plátce daně vystavit nejpozději do 10 dnů** od podání žádosti doklad o souhrnných údajích uvedených na mzdovém listě (Potvrzení o zdanitelných příjmech). Takže zaměstnanec by měl požádat ÚP o vystavení potvrzení a potom si musí sám podat daňové přiznání, protože měl více plátců současně.“

Po upozornění jednoho našeho klienta, který má s obdobnou situací konkrétní zkušenost by se mělo postupovat takto:

Vzhledem k tomu, že Úřad práce by měl podle odst. 3 § 10 zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, **sdělit zaměstnavateli, kterým zaměstnancům a v jaké výši uspokojil mzdové nároky**, tak by **potvrzení o zdanitelných příjmech vystavil bývalý zaměstnavatel v insolventi**. V potvrzení bude uvedeno, že se jedná o mzdy za 01-07/2016. To, že ÚP vyplatil dlužné mzdy za 05-07/2016 až v měsíci září neznamena, že měl zaměstnanec v měsíci září dva plátce mzdy. Nový zaměstnavatel může provést roční zúčtování, protože se jedná o více postupných plátců daně.

V tomtéž DISu je na straně 3 a 4 uveden tento dotaz:

„Které příjmy se zahrnují do příjmů pro posouzení, zda je splněn nárok na roční daňový bonus? Máme zaměstnankyni, která je na rodičovské dovolené, ale kromě toho má příjmy z pronájmu (§ 9) ve výši 54000 Kč. V roce 2016 měla ve dvou měsících ještě příjem na dohodu o provedení práce s odměnou 8000 Kč bez podepsaného prohlášení k dani, takže byla zdaněna srážkovou daní. Bude mít tato zaměstnankyně nárok na daňový bonus?

Tato zaměstnankyně je povinna si podat za rok 2016 daňové přiznání. Podle § 35c odst. 4 může daňový bonus uplatnit poplatník, který měl ve zdaňovacím období příjmy podle § 6, 7, 8 nebo § 9 ZDP alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. 59400 Kč. Vzhledem k tomu, že příjmy z pronájmu jsou nižší než 59400 Kč, bylo by vhodné, aby si zaměstnankyně příjmy daně srážkovou daní, překlasifikovala v rámci daňového přiznání na zálohovou daň (tj. 2x8000 Kč). Jelikož příjmy z pronájmu a překlasifikované příjmy z dohod o provedení práce jsou vyšší než 59400 Kč ($54000 + 16000 = 70000$), bude jí poskytnuto daňové zvýhodnění formou daňového bonusu.“

K odpovědi na tento dotaz je třeba ale ještě doplnit, že **zaměstnankyně by si neměla u příjmů z pronájmu uplatnit výdajový paušál 30%**, protože by si potom podle § 35ca ZDP nemohla uplatnit daňové zvýhodnění na dítě, jelikož dílčí základ daně uplatněný výdajovým paušálem by byl vyšší než 50% celkového základu daně. Zde by bylo vhodné, aby si raději neuplatnila žádné výdaje, protože daň by stejně, díky slevě na poplatníka a nízkým příjmům, neplatila.

Za případné vzniklé problémy u těchto neúplných odpovědí se Vám omlouváme.

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

**SMĚRUJE-LI VÝVOJ DO HÁJE,
STÁVAJÍ SE Z HAJNÝCH PROFESIONÁLNÍ POLITICI.**
