

O B S A H:

1/ ZVÝŠENÍ DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ NA DĚTI PRO ROK 2017

2/ JUDIKÁT K PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z ODSUPNÉHO

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI A V ZÁKONÍKU PRÁCE

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

5/ VÝKON PRÁCE V ZAHRANIČÍ A NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

**6/ SDĚLENÍ MPSV, KTERÝM SE VYHLAŠUJE ČÁSTKA ODPOVÍDAJÍCÍ 50% A
25% PRŮMĚRNÉ MĚSÍČNÍ MZDY PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY**

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že se projednávání změn v zákoníku práce „zadrhlo“ v Poslanecké sněmovně, nebudeme nyní pořádat semináře k připravovaným změnám. Podle našeho názoru budou změny v zákoníku práce platit až od 1. 1. 2018. Většina dalších Poslaneckou sněmovnou schválených zákonů začne rovněž platit až po projednání v Senátu a po podpisu Prezidenta republiky.

1/ ZVÝŠENÍ DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ NA DĚTI PRO ROK 2017

Dne 28. 4. 2017 podepsal Prezident republiky zákon, kterým se zvyšuje daňové zvýhodnění na děti pro rok 2017. Vzhledem k tomu, že účinnost zákona je v tomto zákonu stanovena na 1. duben 2017 (což už je po termínu), začne zákon platit až 15 dní po vyhlášení ve Sbírce zákonů (podle zákona o Sbírce zákonů). Pokud by byl zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů do 16. 5. 2017, mohlo by se daňové zvýhodnění ve zvýšené sazbě uplatnit podle přechodného ustanovení č. 21 již za měsíc květen 2017. Pokud by byl zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů po tomto datu, mohlo by se vyšší daňové zvýhodnění uplatnit až od měsíce června 2017. Jakmile bude zákon zveřejněn ve Sbírce zákonů, umístíme na naši stránku www.demonia.cz informaci, od kdy je možno zvýšené daňové zvýhodnění uplatnit.

2/ JUDIKÁT K PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z ODSTUPNÉHO

Od roku 2007 je třeba provádět srážky ze mzdy i z vyplaceného odstupného při skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP. V případě, že bylo odstupné vyplaceno podle § 67 odst. 4 ZP po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu najednou, docházelo k situaci, že zaměstnanci zůstala pouze nezabavitelná částka a jedna nebo dvě třetiny zbytku čisté mzdy. Zbývající část, která přesahovala plně zabavitelnou část, podléhala srážce ze mzdy. Zaměstnanci, kteří po skončení pracovního poměru odcházeli na Úřad práce, se dostali někdy do neřešitelných finančních problémů, protože jim nebyla po dobu, za kterou obdrželi odstupné, poskytována podpora v nezaměstnanosti. My jsme v těchto případech doporučovali oslovit exekutora, aby umožnil postup podle § 286 OSŘ, tj. aby odstupné bylo považováno za mzdu za několik měsíců najednou. Někteří exekutoři na tento postup přistoupili a zaměstnavatel tak uplatnil nezabavitelné částky z vyplaceného odstupného v každém měsíci podle výše vyplaceného odstupného (jedno, dvou, troj, nebo vícenásobku průměrného výdělku). Pokud exekutor tento postup nepovolil, zaměstnavatel provedl srážku ze mzdy z celého odstupného a zaměstnanci zbyla jen nezabavitelná částka a jedna nebo dvě třetiny zbytku čisté mzdy. Jeden zaměstnanec s tímto postupem nesouhlasil a dal celou záležitost v roce 2012 k soudu. Soudní řízení se „vleklo“ a až v roce 2016 rozhodl Nejvyšší soud ČR. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. **21 Cdo 853/2016, ze dne 1. 12. 2016**, určil takto: **„K odstupnému poskytovanému jednorázově při skončení pracovního poměru je při výkonu rozhodnutí (exekuci) srážkami ze mzdy třeba přistupovat jako k výplatě příjmu za několik měsíců poskytnutého najednou**

(předem) a srážky – obdobně jako při výplatě dlužné mzdy za několik měsíců najednou - vypočítat za každý měsíc období určeného podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, zvláště. Znamená to, že základní nepostižitelná částka se od odstupného neodečte jen jednou, ale tolikrát, kolik násobků průměrného výdělku odstupné poskytnuté zaměstnanci představuje. Uvedený postup při výpočtu srážek z odstupného se uplatní nejen v případě, že zaměstnanci, kterému bylo při skončení pracovního poměru poskytnuto odstupné, se nepodaří nalézt nové zaměstnání, ale i tehdy, jestliže zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru nastoupí do práce k jinému zaměstnavateli. V takovém případě se v době určené podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, postupuje tak, jako by šlo o několik mezd (ust. § 302 odst. 1 občanského soudního řádu); byla-li proto základní nepostižitelná částka odečtena od odstupného (tolikrát, kolik násobků průměrného výdělku odstupné poskytnuté zaměstnanci představuje), neodečte se již od mzdy příslušející zaměstnanci za odpovídající počet měsíců u nového zaměstnavatele.“

Vzhledem k tomu, že se jedná o novinku v oblasti srážek ze mzdy a žádní „vykladači“ ji ještě nezaznamenali, pokusili jsme se uvést náš názor, jaký by mohl být postup zaměstnavatele při výplatě odstupného.

Z uvedeného rozsudku vyplývají pro plátce mzdy (tj. pro zaměstnavatele) dvě nové povinnosti

- a) provést výpočet srážek ze mzdy obdobně, jako při výplatě mzdy za více měsíců najednou,
- b) oznámit novému zaměstnavateli, že byly nezdánitelné částky uplatněny za počet měsíců podle výše odstupného.

Ad a) Výpočet srážek ze mzdy by se podle našeho názoru provedl takto:

Předpokládáme, že zaměstnanec má v měsíci výplaty odstupného ještě mzdu za poslední měsíc výkonu práce.

- 1) V tomto případě by se vypočetla čistá mzda za tento měsíc a provedla by se klasicky srážka ze mzdy.
- 2) Potom by se provedl výpočet čisté mzdy za tento měsíc včetně vyplaceného odstupného.
- 3) Od takto vypočtené čisté mzdy by se odečetla čistá mzda za běžný měsíc bez odstupného (výpočet bod 1).
- 4) Výsledkem by měla být čistá mzda z odstupného, ta by se vydělila počtem měsíců, za které bylo vyplaceno odstupné (1, 2, 3 nebo i více měsíců, pokud bylo odstupné zvýšeno) a zaokrouhlila by se na celé koruny směrem dolu. Tím bychom získali čistou mzdu z odstupného za jeden měsíc.
- 5) Od takto vypočtené čisté mzdy z odstupného za jeden měsíc bychom odečetli základní nepostižitelnou částku a zbytek čisté mzdy bychom porovnali s plně zabavitelnou částkou (9232 Kč) a potom srazili ještě jednu nebo dvě třetiny podle toho, zda se jedná o přednostní nebo nepřednostní pohledávku. Částku, která nám vyjde ke sražení bychom vynásobili počtem měsíců, za které se poskytlo odstupné.
- 6) K částce sražené z odstupného by se připočetla ještě částka sražená z běžné mzdy za poslední měsíc (bod 1) a odeslalo by se to tomu, kdo nařídil výkon rozhodnutí.
- 7) Pokud by zaměstnanec neměl v posledním měsíci mzdu (např. z důvodu, že byl v pracovní neschopnosti), provedl by se výpočet podle bodů 2, 4 a 5.

Příklad: Zaměstnanec, který je sám a má přednostní pohledávku, měl za měsíc duben 2017 čistou mzdu 15000 Kč a bylo mu vyplaceno odstupné za tři měsíce v čisté výši 50000 Kč. Kolik u něho bude činit srážka ze mzdy za měsíc duben?

Ze mzdy za duben se srazí 5896 Kč ($15000 - 6155 = 8845$, $1/3$ z 8845 = 2948).

Z odstupného se srazí $50000 : 3 = 16666$, $16666 - 6155 = 10511$, plně $10511 - 9232 = 1279$ plus $2 \times 3077 = 6154$, tj. celkem 7433 Kč ($1279 + 6154$) z jednoho odstupného.

Celkem se za duben srazí 28195 Kč ($5896 + (3 \times 7433)$). V tomto případě zůstane zaměstnanci 36805 Kč. V případě postupu bez rozpočtu do jednotlivých měsíců by mu zůstalo pouze 9233 Kč...

Proč nelze postupovat tak, že se sečte mzda za poslední měsíc s odstupným a nedělí se to počtem měsíců, za které obdržel odstupné zvýšeným o 1 měsíc? Je to z toho důvodu, že odstupné se vypočítává z průměrného výdělku, který může podstatně vyšší než běžná mzda a výsledné srážky by mohly být nižší...

Ad b) Povinnost oznámit novému zaměstnavateli, že byly uplatněny nezabavitelné částky za ... měsíců (podle počtu odstupného) sice z žádného předpisu nevyplývá, ale vzhledem k tomu, že srážky ze mzdy jsou vždy „ostře sledované“ ze strany exekutorů, doporučujeme tento údaj uvést na potvrzení o zaměstnání (§ 313 ZP) u údajů o srážkách ze mzdy.

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI A V ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákonem 93/2017 Sb. se mění zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, zákon 251/2005 Sb. o inspekci práce a zákon 262/2006 Sb., zákoník práce. Z jednotlivých změn jsou pro naši práci nejdůležitější tyto změny:

- **Zákon o zaměstnanosti**

V § 78 odst. 2 se zvyšuje výše příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením z 8800 Kč na 9500 Kč. Podle přechodného ustanovení se tato výše použije poprvé pro výpočet výše příspěvku za I. čtvrtletí 2017, o který se žádá po skončení tohoto čtvrtletí. Za čtvrté čtvrtletí 2016 bude poskytnut příspěvek vypočtený z částky 8800 Kč.

V § 136 se vkládá nový odst. 2, podle kterého bude muset mít poskytovatel nadnárodně poskytované služby v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu svých zaměstnanců, kteří byli vysláni na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících ze smlouvy mezi tímto zaměstnavatelem a příjemcem nadnárodně poskytované služby, a to přeložené do českého jazyka. Znamená to, že se pro zahraniční firmy vysílající zaměstnance do ČR zavádí stejná povinnost, která platí pro české firmy.

- **Zákon o inspekci práce**

Změny provedené v tomto zákonu se týkají hlavně spolupráce orgánů inspekce práce mezi jednotlivými státy na úseku pracovněprávních vztahů (vzájemné poskytování informací apod.).

- **Zákoník práce**

V § 319 se doplňuje odstavec 3, který zní:

(3) *Za výplatu mzdy nebo platu do výše podle odstavce 1 písm. c) zaměstnanci zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky ručí osoba, ke které na základě uzavřené smlouvy vyslal zaměstnance k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy zaměstnavatel usazený v jiném členském státu Evropské unie, pokud*

a) odměna za práci do výše podle odstavce 1 písm. c) nebyla zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie zaměstnanci vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky vyplacena,

b) zaměstnavateli uvedenému v písmenu a) byla pravomocně uložena pokuta za přestupek podle § 13 odst. 1 písm. b) nebo za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm.

b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,

c) o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla.

Není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území České republiky k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vykonával práci 3 měsíce.

Zde se do zákoníku práce zavádí institut **ručení příjemce poskytované služby** za výplatu mzdy do výše minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas zaměstnanci, který byl v rámci nadnárodně poskytované služby vyslán k plnění úkolů z této smlouvy vyplývajících k uvedenému příjemci služby. Předmětné ručení vzniká pouze za předpokladu, že tato odměna nebyla zaměstnavatelem vyplacena, za což byla zaměstnavateli uložena pokuta dle příslušného ustanovení zákona o inspekci práce a jestliže o neposkytnutí odměny tato osoba věděla nebo při vynaložení náležité péče vědět měla a mohla. Není-li prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že zaměstnanec, který byl vyslán na území České republiky k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, vykonával práci 3 měsíce.

Změny provedené tímto zákonem nabývají účinnosti dnem **1. dubna 2017**.

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

Sdělením 120/2017 Sb. vyhláší 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 **27589 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2017 do 30. dubna 2018.

Výpočet maximální výše bude vypadat v tomto období takto:

$$27589 \times 1,5 = 41383,50 \text{ Kč.}$$

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2017 do 30. 4. 2018 překročit za jeden měsíc částku 41383,50? Kč (tj. 1,5násobek 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.

5/ VÝKON PRÁCE V ZAHRANIČÍ A NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ (převzato ze stránek ČSSZ)

Jak postupovat, pokud onemocníš během pobytu v jiném členském státě EU a chceš dávky z ČR?

Od tamního ošetřujícího lékaře je třeba si nechat vystavit vnitrostátní potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti s předpokládanou dobou jejího trvání. Toto potvrzení pak následně zašlete přímo svému zaměstnavateli/OSVČ zašle přímo příslušné OSSZ, u které je registrována. Pokud pracovní neschopnost bude delší než 14 kalendářních dnů a budete tedy žádat i o nemocenské, je nutné, abyste svému zaměstnavateli (OSVČ příslušné OSSZ) zaslal rovněž tiskopis „Žádost o nemocenské při vzniku pracovní neschopnosti v jiném členském státě EU“, který je vyvěšen na webových stránkách ČSSZ. Pokud v daném státě ošetřující lékaři potvrzení o DPN nevydávají, je nutné zažádat o jeho vystavení instituci místa pobytu (tj. instituci, která v tomto státě poskytuje příslušné dávky), která zajistí lékařské posouzení a vydání potvrzení o pracovní neschopnosti.

Nelze-li z nějakého důvodu použít výše uvedený postup, lze nárok na nemocenské uplatnit dodatečně po návratu zpět do ČR. To je ale možné jen v případě, že ošetřující lékař v ČR na základě lékařské zprávy ze zahraničí uzná s předchozím souhlasem okresní správy sociálního zabezpečení pracovní neschopnost zpětně.

Co mám udělat, když bydlím v České republice a budu pracovat jako zaměstnanec na území dvou členských států?

Osoba, která vykonává činnosti ve dvou nebo více členských státech, je povinna o tom uvědomit instituci určenou příslušným orgánem členského státu, v němž má své bydliště (čl. 16 prováděcího nařízení č. 987/2009).

Osoby s bydlištěm v ČR se obrací na místně příslušnou **správu sociálního zabezpečení** (tj. na okresní správu sociálního zabezpečení, v Praze na územní pracoviště Pražské správy sociálního zabezpečení, v Brně na Městskou správu sociálního zabezpečení) a v případech, kdy není možné určit místní příslušnost správy sociálního zabezpečení, na jakoukoli správu sociálního zabezpečení. Pokud osoba nesplní oznamovací povinnost, a tudíž nebude moci být určen jeden stát, jehož právní předpisy by byly příslušné, může dojít k situaci, kdy osoba bude pojistné odvádět z jednoho příjmu dvakrát nebo i vícekrát do systému sociálního zabezpečení více členských států.

Jakým způsobem se pro nárok na důchod hodnotí doby pojištění získané v členských zemích EU, EHP nebo Švýcarsku?

Česká republika jako člen EU aplikuje v oblasti sociálního zabezpečení nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 a jeho prováděcí nařízení č. 987/2009, která od 1. 5. 2010 nahradila dosavadní nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcí nařízení 574/72 (dále jen „koordinační nařízení“). Podmínky vzniku nároku na důchod se v jednotlivých členských státech EU, EHP a Švýcarsku odlišují. Koordinace má zajistit, aby osoby, které se rozhodly pracovat v jiném členském státě, nebyly poškozeny na svých důchodových právech oproti jiným osobám, které pracovaly pouze v jednom členském státě.

Koordinační nařízení, která mj. tedy upravují oblast důchodových dávek pro migrující pracovníky, jsou založena na čtyřech základních principech - principu rovného zacházení, principu sčítání dob pojištění, principu zachování nabytých práv, principu aplikace právního řádu jediného státu.

Princip sčítání dob pojištění spočívá v tom, že pokud doba pojištění získaná podle právních předpisů jednoho členského státu nebude dostačující pro vznik nároku na důchod v tomto státě, budou se pro nárok na důchod brát v úvahu i doby

odpovídajícího pojištění získané ve druhém členském státě, a to v rozsahu, ve kterém se časově nepřekrývají.

Uplatnění principu sčítání dob pojištění záleží na tom, zda žadatel získá nárok na důchod bez nutnosti přihlédnout k zahraničním dobám pojištění, anebo zda získá nárok jen s přihlédnutím k těmto dobám:

Získá-li pojištěnec dobu pojištění potřebnou pro nárok na důchod v jednom státě bez přihlédnutí k cizím dobám pojištění, bude mu přiznán tzv. **plný „solo“ důchod**. Jeho výše bude určena pouze na základě vnitrostátních právních předpisů tohoto státu. Získá-li tedy žadatel pouze české doby pojištění, resp. nebyl pojištěn podle právních předpisů jiných členských států, posuzuje se nárok na důchod výhradně dle českých právních předpisů.

Pokud ale **pojištěnec získá v některém členském státě nárok na důchod pouze s přihlédnutím k cizím dobám pojištění**, bude mu přiznán tzv. **dílčí důchod**. Nárok na důchod žadatele, který byl tedy pojištěn i v jiném členském státě nežli v České republice, se posuzuje podle koordinačních nařízení. Pro získání nároku na důchod podle koordinačních nařízení se berou v úvahu rovněž doby pojištění získané podle právních předpisů jiného členského státu před vstupem ČR do EU. Platí, že každý členský stát přiznává a vyplácí důchod ve výši jen za doby pojištění, které pojištěnec získal na jeho vlastním území, tj. při výpočtu dílčího důchodu se přihlíží pouze k příjmům, které pojištěnec v daném státě získal. V případě, že pojištěnec (žadatel o důchod) odpracuje minimálně 1 rok v druhém členském státě a odvádí tam pojistné do systému sociálního zabezpečení, vznikne mu za splnění dalších zákonem stanovených podmínek nárok na dílčí důchod z důchodového systému tohoto členského státu.

6/ SDĚLENÍ MPSV, KTERÝM SE VYHLAŠUJE ČÁSTKA ODPOVÍDAJÍCÍ 50% A 25% PRŮMĚRNÉ MĚSÍČNÍ MZDY PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

Sdělením 121/2017 Sb. vyhlásilo MPSV částku odpovídající 50% a 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství ve výši **13700 Kč resp. 6800 Kč**. Tyto částky budou použity pro účely životního a existenčního minima a 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 13700 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 6800 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.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

27/2017 Zaměstnanci se nás ptají, jak je to se zápočtem dob, kdy jsou vedeni v evidenci Úřadu práce pro účely důchodového pojištění. Mohli byste srozumitelným způsobem uvést, jak se v těchto případech postupuje a v jakém rozsahu se tato doba započte?

Podle § 5 odst. 2 písm. a) zákona 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění jsou pojištěny osoby vedené v evidenci krajské pobočky Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, pokud této osobě náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a v rozsahu nejvýše tří let též dobu, po kterou tato podpora nenáleží s tím, že z doby před dosažením věku 55 let se z doby, kdy podpora nenáleží započítává jen 1 rok, a nezapočítává se do ní jiná náhradní doba pojištění nebo doba pojištění, která se kryje s dobou, po kterou je osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání; za dobu, po kterou náleží podpora v nezaměstnanosti, se přitom považuje též doba, po kterou se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje z důvodu, že osobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání přísluší odstupné, odbytné nebo odchodné. Takže např. zaměstnanec, který pobíral podporu v nezaměstnanosti po dobu 4 let se započte celá tato doba jako tzv. „náhradní doba důchodového pojištění“. Kromě toho byl evidován na ÚP bez nároku na podporu v nezaměstnanosti po dobu 5 let, z toho 4 roky byly před dosažením 55 let. Z této doby, kdy mu již podpora nenáležela, se mu započte pouze 1 rok z doby, kdy podpora nenáležela do 55 let věku a 1 rok po dosažení věku 55 let.

28/2017 Z jakého důvodu nemůže zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny? Chtěli bychom, aby zdravotní sestra v pracovním poměru na chirurgii, pracovala ještě jako zdravotní sestra na jiném oddělení v rámci nemocnice, a to na dohodu o pracovní činnosti, jako záskok za nemocné zaměstnankyně. Zaměstnankyně s tím souhlasí.

Podle § 34b odst. 2 ZP nesmí zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Hlavním důvodem tohoto zákazu je, aby nedocházelo k „obcházení“ případné práce přesčas, což se zejména ve zdravotnictví mnohdy dělo. Nic však nebrání tomu, aby tato sestra vykonávala činnost pomocného personálu na jiném oddělení např. na základě dohody o pracovní činnosti.

29/2017 V § 31 zákona 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění je dána možnost požádat o předčasný starobní důchod (to je trvale krácený), když do důchodového věku chybí 5 roků. Kdo si může v současné době o tento předčasný důchod požádat?

Podle § 31 odst. 1 písm. b) má pojištěnec nárok na starobní důchod před dosažením důchodového věku, pokud mu do dosažení důchodového věku chybí nejvýše 5 roků a důchodový věk činí alespoň 63 let a on dosáhl věku alespoň 60 let. Pětiletá doba předčasnosti bude tedy přicházet v úvahu u osob, jejichž důchodový věk činí 65 let a bude se týkat mužů a bezdětných

žen narozených po roce 1964 a dále žen s jedním vychovaným dítětem narozených po roce 1965. V letošním roce by mohl pojištěnec muž a bezdětná žena odejít do předčasného důchodu 3 roky a 8 měsíců před dosažením důchodového věku. Musí ale počítat s velmi výrazným krácením procentní výměry důchodu...

30/2017 Zaměstnanec, který pracuje v nepřetržitém provozu si v den, kdy neměl rozepsanou směnu zašel na vyšetření do několika zdravotnických zařízení. Po skončení měsíce předložil potvrzení od zdravotnických zařízení a požaduje po nás náhradu mzdy. Má na náhradu mzdy opravdu nárok, když ten den neměl rozepsanou směnu?

V tomto případě nejde u zaměstnance o překážku v práci, protože návštěva lékaře proběhla v době jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu. Náhrada mzdy mu tudíž nenáleží, protože mu mzda neušla. Podle bodu 1. přílohy k NV 590/2006 Sb. o překážkách v práci postupoval tento zaměstnanec předpisově, protože absolvoval vyšetření ve zdravotnickém zařízení mimo pracovní dobu...

31/2017 Slyšeli jsme, že si může poživatel starobního důchodu, který pracuje a důchod pobírá, požádat o zvýšení svého důchodu. Je to skutečně možné a v případě, že ano, tak za jakých podmínek?

Pokud bude starobní důchodce pobírat důchod v plné výši, důchod se bude podle § 34 odst. 2 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění navyšovat o 0,4 % výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů výkonu výdělečné činnosti. O úpravu výše důchodu může požádat ihned poté, co získá alespoň 360 kalendářních dnů výdělečné činnosti. Do celkového počtu 360 dní se nezapočítávají doby dočasné pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny ani jakékoliv neplacené volno.

32/2017 Co je myšleno nezbytně nutnou dobou v případě návštěvy zdravotnického zařízení za účelem vyšetření nebo ošetření? Vzhledem k tomu, že všichni zaměstnanci mají svého ošetřujícího lékaře ve městě, které je i jejich místem výkonu práce, chceme jim poskytnout náhradu mzdy maximálně za 3 hodiny.

Nezbytně nutná doba pro tyto účely není nikde specifikována. Podle našeho názoru by se mělo jednat o cestu do zdravotnického zařízení, dobu čekání na vyšetření, dobu vlastního vyšetření a cestu zpět do zaměstnání. Tyto doby se můžou výrazně lišit v délce (zejména doba čekání např. při chřipkové epidemii), takže není možné stanovit minimální a maximální délku pracovního volna. Pro účely kontroly celkové doby nepřítomnosti by bylo vhodné, aby lékař potvrdil „propustku“ s uvedením času ošetření. Lékaři jsou podle § 206 odst. 2 ZP povinni tento doklad potvrdit.

33/2017 V současné době máme nedostatek pracovních sil. Chtěli bychom proto zaměstnat poživatele předčasného starobního důchodu, ale nevíme, za jakých podmínek, aby nepřišel o výplatu důchodu? Důchodového věku dosáhne až začátkem července tohoto roku.

Výplata předčasného starobního důchodu v období do dosažení důchodového věku nenáleží po dobu souběžného výkonu jakékoli výdělečné činnosti zakládající účast na důchodovém pojištění. Za výdělečnou činnost se nepovažuje např. činnost vykonávaná na základě dohody o provedení práce do příjmu 10000 Kč za měsíc nebo zaměstnání malého rozsahu, jestliže v něm nebylo dosaženo rozhodného příjmu 2 500 Kč. Potom, co poživatel předčasného starobního důchodu dosáhne v červenci důchodového věku, platí pro něj při výkonu výdělečné činnosti stejné možnosti jako pro poživatele řádných starobních důchodů, tzn. že může bez omezení vykonávat jakoukoliv výdělečnou činnost. Zde se nabízí s tímto zaměstnancem sjednat na měsíce květen a červen dohodu o provedení práce do 10000 Kč a od měsíce července již jakýkoliv pracovní právní vztah.

34/2017 Druh a družka uzavřeli 15. 4. manželství. Do té doby si druh uplatňoval společné dítě jako č. 1 a družka si uplatňovala své dítě z předchozího vztahu jako č. 2. a společné dítě uváděla na prvním místě jako N. Doposud jsme zaměstnavateli druhu vystavili potvrzení, že neuplatňuje společné dítě. Co musí nyní udělat, pokud chtějí i nadále uplatňovat děti stejným způsobem?

Do doby, než uzavřeli sňatek stačilo, aby si zaměstnavatelé vyměnili potvrzení o tom, jak je uplatňováno společné dítě. Po uzavření sňatku by si již manžel mohl uplatnit daňové zvýhodnění i na dítě druhého z manželů, takže by si měl u svého zaměstnavatele doplnit toto dítě manželky do prohlášení k dani jako č. 2 s „N“ a jeho zaměstnavatel by měl vystavit zaměstnavateli manželky potvrzení o tom, že toto dítě zaměstnanec neuplatňuje.

35/2017 Zaměstnanec u nás ukončil v srpnu 2016 pracovní poměr na dobu neurčitou a nyní od května 2017 chceme, aby opět nastoupil, ale na dobu určitou. Můžeme s ním nyní sjednat pracovní poměr na dobu určitou, když ještě neuplynuly 3 roky od skončení předchozího pracovního poměru?

Podle § 39 odst. 2 ZP se uplynutí doby 3 let vyžaduje pouze v případě skončení předchozího pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Ve Vašem případě se jednalo o skončení pracovního poměru na dobu neurčitou, kde tato podmínka není uvedena.

36/2017 Zaměstnanec s kratší pracovní dobou 36 hodin týdně, pracuje pondělí, středa a pátek po 12 hodinách. V úterý, kdy neměl rozepsanou směnu se zúčastnil školení v místě mimo pravidelné pracoviště. Cesta do místa školení trvala 2 hodiny, vlastní školení bylo 4 hodiny a cesta zpět opět trvala 2 hodiny. Jedná se u tohoto zaměstnance o práci přesčas, když týdenní pracovní doba v organizaci je 40 hod. týdně?

Podle § 78 odst. 1 písm. i) ZP u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující týdenní pracovní dobu. Jelikož se v tomto případě považuje za výkon práce pouze doba účasti na školení (4 hod.), není

překročena týdenní pracovní doba (36+4=40) a o práci přesčas se nejedná. Zaměstnanci bude zaplacen ale bez příplatku za přesčas. Za dobu jízdy na školení a zpět nic nenáleží, protože nespadá do pracovní doby a nelze tuto dobu podle § 210 ZP považovat za překážku v práci.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPYHO:

KOHO BOZI CHTĚJÍ ZNIČIT, TOHO NECHAJÍ ČEKAT V POŘADÍ.
