

O B S A H:

1/ MIMOŘÁDNÝ PŘÍSPĚVEK PŘI KARANTÉNĚ

2/ ODMÍTNUTÍ TESTU NA KORONAVIRUS ZAMĚSTNANCEM A JEHO DŮSLEDKY

3/ ZÁKON O NÁHRADNÍM VÝŽIVNÉM PRO NEZAOPATŘENÉ DÍTĚ

4/ ZAVEDENÍ LETNÍHO ČASU V ROCE 2021

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

I v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme aktuální problematice související s kovidem. Vzhledem k tomu, že se výklady některých vládních opatření ale i zákonů dost často mění, sledujte naše stránky www.demonia.cz kde zařazujeme do „aktualit“ poslední známá stanoviska...

1/ MIMOŘÁDNÝ PŘÍSPĚVEK PŘI KARANTÉNĚ

Zákonem **121/2021 Sb. o mimořádném příspěvku zaměstnanci při karanténě** se bude zaměstnancům za karanténu nařízenou po 28. únoru do 30. dubna 2021 poskytovat částka **370 Kč** za kalendářní den karantény. Maximální výše mimořádného příspěvku v součtu s vyplacenou náhradou mzdy však nesmí překročit 90% průměrné mzdy zaměstnance.

Podle **§ 1 odst. 1 písm. a)** se mimořádný příspěvek bude poskytovat při nařízené karanténě.

Zajímavé je, že mimořádný příspěvek se bude poskytovat při jakékoliv karanténě a nejen při karanténách způsobených covidem... Zákon toto nikde nespecifikuje, takže i při nařízené karanténě z jiného důvodu příspěvek náleží.

Podle **§ 1 odst. 2** nárok na příspěvek trvá nejdéle do 30. dubna 2021. Je ale otázkou, zda nebude jeho poskytování ještě prodlouženo...

Podle **§ 1 odst. 3** se pro účely tohoto zákona karanténou rozumí též izolace podle zákona o ochraně veřejného zdraví.

Podle **§ 2 odst. 1** bude náležet mimořádný příspěvek z důvodu nařízené karantény vznikl-li mu nárok na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tzn., že příspěvek bude náležet v případě, že má nárok na nemocenské (tj. z pojištěné činnosti).

Podle **odst. 2 § 2** příspěvek zaměstnanci nepřisluší, byla-li mu karanténa nařízena v období do 5 dnů ode dne návratu ze zahraničí, s výjimkou pracovních nebo služebních cest.

Podle **§ 3** bude zaměstnanci příslušet za každý kalendářní den, nejdéle však po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání nařízené karantény, příspěvek ve výši 370 Kč. Pokud součet příspěvku a náhrady příjmu přesáhne 90 % průměrného výdělku za odpovídající počet zameškaných hodin, příspěvek se o tento rozdíl sníží.

JAK BUDE VYPADAT VLASTNÍ VÝPOČET MIMOŘÁDNÉHO PŘÍSPĚVKU:

Např. zaměstnanec s průměrným hodinovým výdělkem 120 Kč a týdenní pracovní dobou 40 hod. (pracuje pondělí až pátek po 8 hodinách) měl nařízenou karanténu na 14 kalendářních dnů

- redukováný průměrný výdělek pro výpočet náhrady mzdy **108 Kč** (90% ze 120 Kč)
- náhrada mzdy za 14 dnů karantény **5184 Kč** (108x80x0,6)
- 90% průměrné mzdy zaměstnance **8640 Kč** (120x80x0,9)
- maximální možná výše mimořádného příspěvku za 14 kalendářních dnů karantény činí vždy **5180 Kč** (370x14)

- výše příspěvku skutečně poskytnutého zaměstnanci bude činit **3456 Kč** (8640-5184)
- zaměstnanec dostane k výplatě **8640 Kč** (5184+3456)
- částka, o kterou si zaměstnavatel sníží odvod pojistného na SZ za tohoto zaměstnance **3456 Kč**.

Např. zaměstnanec s průměrným hodinovým výdělkem 240 Kč a týdenní pracovní dobou 40 hod. (pracuje pondělí až pátek po 8 hodinách) měl nařízenou karanténu na 14 kalendářních dnů

- redukováný průměrný výdělek pro výpočet náhrady mzdy **216 Kč** (90% z 240 Kč)
- náhrada mzdy za 14 dnů karantény **10368 Kč** (216x80x0,6)
- 90% průměrné mzdy zaměstnance **17280 Kč** (240x80x0,9)
- maximální možná výše mimořádného příspěvku za 14 kalendářních dnů karantény činí vždy **5180 Kč** (370x14)
- výše příspěvku skutečně poskytnutého zaměstnanci **5180 Kč** (17280-10368=6912, což je více než max. výše příspěvku, takže se poskytne ve výši 5180 Kč)
- zaměstnanec dostane k výplatě **15548 Kč** (10368+5180)
- částka, o kterou si zaměstnavatel sníží odvod pojistného na SZ za tohoto zaměstnance **5180 Kč**.

Např. zaměstnanec s průměrným hodinovým výdělkem 240 Kč a týdenní pracovní dobou 37,5 hod. (pracuje dle harmonogramu v 11hod. směnách) měl nařízenou karanténu na 14 kalendářních dnů a v tomto období měl odpracovat 7 směn, tj. 77 hodin

- redukováný průměrný výdělek pro výpočet náhrady mzdy **216 Kč** (90% z 240 Kč)
- náhrada mzdy za 14 dnů karantény **9980 Kč** (216x77x0,6)
- 90% průměrné mzdy zaměstnance **16632 Kč** (240x77x0,9)
- maximální možná výše mimořádného příspěvku za 14 kalendářních dnů karantény činí vždy **5180 Kč** (370x14)
- výše příspěvku skutečně poskytnutého zaměstnanci **5180 Kč** (16632-9980=6652, což je více než max. výše příspěvku, takže se poskytne příspěvek ve výši 5180 Kč)
- zaměstnanec dostane k výplatě **15160 Kč** (9980+5180)
- částka, o kterou si zaměstnavatel sníží odvod pojistného na SZ za tohoto zaměstnance **5180 Kč**.

Konkrétní výši příspěvku podle výše průměrného výdělku zaměstnance si můžete spočítat na kalkulačce, která je na stránkách MPSV na této adrese <https://www.mpsv.cz/web/cz/izolacka>. Na této stránce najdete i aktualizované výklady MPSV k problematice poskytování mimořádného příspěvku

Podle **§ 4 odst. 1** příspěvek vyplácí zaměstnanci zaměstnavatel společně s náhradou příjmu za příslušné období.

Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující rovněž údaj o zúčtovaném příspěvku (§ 4 odst. 2). Zde bude třeba doplnit na výplatní pásku i údaj o mimořádném příspěvku. Podle našeho názoru by bylo vhodné uvést tento údaj i na mzdovém listu zaměstnance...

Podle § 6 zaměstnavatel odečte z částky pojistného odváděného za kalendářní měsíc částku, kterou zúčtoval zaměstnancům na příspěvku.

Zaměstnavatel uplatňuje odečet na předepsaném tiskopisu podle § 9 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení; na tomto tiskopisu uvádí též údaj o počtu zaměstnanců, za které tento odečet uplatňuje, a úhrn příspěvků, které od pojistného odečítá.

Upravený tiskopis „Přehled o výši pojistného“ najdete na stránkách https://www.cssz.cz/documents/20143/99662/PVPOJ21%26pokyny_v10_20210311.pdf/133d1b8b-221e-2089-c24b-d06fbd652ecd.

Informace pro tvůrce programů na zpracování mezd jsou zveřejňovány průběžně na stránkách

<https://www.cssz.cz/web/cz/informace-pro-vyvojare-mzdovych-a-personalnich-systemu>.

V § 8 jsou řešena společná ustanovení takto:

(1) *Příspěvek je osvobozen od daně z příjmů fyzických osob.*
(2) *Zjišťuje-li se pro účely jiných právních předpisů výše příjmu, k příspěvku se nepřihlíží.*

(3) *Příspěvek nelze postihnout výkonem rozhodnutí ani exekucí.*

(4) *Příspěvek je příjmem podle § 304d odst. 1 občanského soudního řádu.*

Příspěvek tudíž nepodléhá dani z příjmů, nezahrnuje se do příjmů pro dávky SSP a nepodléhá srážkám ze mzdy.

V § 10 je řešena součinnost OSSZ a zaměstnavatelů v oblasti informovanosti. Vzhledem k tomu, že se situace u některých zaměstnanců často mění, nejdříve karanténa potom izolace apod. doporučujeme sledovat níže uvedenou stránku ČSSZ

<https://www.cssz.cz/web/cz/-/mimoradny-prispevek-pri-narizene-karantene-tzv-izolacka-postupy-lekaru-a-zamestnavatelu>.

Podle přechodného ustanovení v § 11 příspěvek přísluší podle tohoto zákona zaměstnanci i za kalendářní dny přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, pokud byla zaměstnanci nařízena karanténa po 28. únoru 2021. Vzhledem k tomu, že **účinnost zákona je od 5. března 2021**, tak se příspěvek poskytne i za dny před tímto datem, pokud byla karanténa nařízena po 28. 2.

Pokud byla ale karanténa nařízena před 1. 3. 2021, bude příslušet příspěvek až od 5. 3. (tj. od data účinnosti zákona), jestliže bude karanténa do tohoto dne trvat...

Např. zaměstnanci byla nařízena karanténa na 14 dnů od 28. 2. do 13. 3. 2021.

V tomto případě nebude mít zaměstnanec nárok na příspěvek po dobu prvních 5 dnů karantény do 4. 3. 2021, neboť mu karanténa byla nařízena před 1. 3. 2021, bude mít ale nárok po zbývajících 9 dnů ode dne účinnosti zákona, tedy od 5. 3. do 13. 3. 2021.

Pro úplnost ještě uvádíme, jak se bude o mimořádném příspěvku při karanténě účtovat:

- náhrada poskytnutá zaměstnanci MD 52x/Dal 331
- snížení odvodu pojistného MD 336/Dal 524.

Případné dotazy k účtování směřujte na naše kolegy účtaře. Telefonní číslo na ně je na deskách růžového DISu.

2/ ODMÍTNUTÍ TESTU NA KORONAVIRUS ZAMĚSTNANCEM A JEHO DŮSLEDKY

Podle Mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 1. března

- smí všichni podnikatelé s alespoň **250 zaměstnanci** umožnit svým zaměstnancům **od 12. března 2021** přítomnost na pracovišti zaměstnavatele, pokud zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech test na přítomnost viru a výsledek testu byl negativní.
- smí všichni podnikatelé, kteří zaměstnávají **50 až 249 zaměstnanců** umožnit svým zaměstnancům **od 15. března 2021** přítomnost na pracovišti zaměstnavatele, pokud zaměstnanec podstoupil v posledních 7 dnech test na přítomnost viru a výsledek testu byl negativní.

Zaměstnanci jsou povinni na výzvu zaměstnavatele testování podstoupit.

V souvislosti s tímto mimořádným opatřením se objevily dotazy, jak postupovat v případě, že zaměstnanec testování odmítne?

Podle našeho názoru se ze strany zaměstnance jedná o porušení § 106 odst. 4 písm. b) ZP, podle kterého je **zaměstnanec povinen dbát** podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, **o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání a dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele.

Zaměstnavatel by neměl zaměstnanci umožnit výkon práce, protože testování neabsolvoval, a tudíž není schopen vykonávat práci, aniž by neohrozil ostatní zaměstnance. Náhrada mzdy od zaměstnavatele v tomto případě nenáleží, protože to není překážka v práci na straně zaměstnavatele, ale nesplnění povinnosti zaměstnancem, které by se dalo klasifikovat dokonce jako neomluvená absence...

Na stránkách MPSV je k této pracovněprávní problematice jejich stanovisko zde: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Povinne_testovani_zamestnancu_a_jeho_pracovnepravni_souvislosti_V2.pdf/.

POZOR: povinné testování už platí i u organizací nad 10 zaměstnanců a chystá se povinné testování u organizací pod 10 zaměstnanců a u OSVČ. Podrobnější informace k jeho provádění najdete na těchto stránkách MPO

<https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/informace-o-koronavirus/pruvodce-testovanim-ve-firmach--259808/>.

3/ ZÁKON O NÁHRADNÍM VÝŽIVNÉM PRO NEZAOPATŘENÉ DÍTĚ

Zákonem **588/2020 Sb. se s účinností od 1. července 2021** zavádí do našeho právního systému tzv. „náhradní výživné“. Náhradní výživné je sociální dávka, kterou poskytuje a náhrady na ni hradí stát. Pro naši práci bude důležité především vymáhání dlužného výživného od neplatičů, protože výplatu nevyplaceného výživného si budou řešit sami zaměstnanci na úřadech práce. Pro účely vymáhání dlužného výživného se změnila tyto zákony:

- Zákon **99/63 Sb. občanský soudní řád**

V **§ 279 odst. 2** se doplnilo mezi přednostní pohledávky nové písm. l), které zní:

l) pohledávky za náhradní výživné podle jiného zákona.

Z tohoto vyplývá, že i náhradní výživné se bude považovat za přednostní pohledávku se všemi výhodami.

V § 280 odst. 2 se změnil text takto:

*(2) Dochází-li podle § 279 odst. 1 ke srážkám z druhé třetiny zbytku čisté mzdy, uspokojí se z ní bez zřetele na pořadí nejprve pohledávky výživného, **poté pohledávky za náhradní výživné podle jiného zákona** a teprve pak podle pořadí (odstavec 3) ostatní přednostní pohledávky. Nepostačí-li částka sražená z druhé třetiny k uspokojení všech pohledávek výživného, uspokojí se nejprve běžné výživné všech oprávněných a pak teprve nedoplatky za dřívější dobu, a to podle poměru běžného výživného. **Nepostačí-li částka sražená z druhé třetiny k uspokojení všech pohledávek za náhradní výživné, uspokojí se tyto pohledávky podle poměru běžného výživného.** Nebylo-li by však částkou sraženou z druhé třetiny kryto ani běžné výživné všech oprávněných, rozdělí se mezi ně částka sražená z druhé třetiny poměrně podle výše běžného výživného bez ohledu na výši nedoplatků.* Ze změn vyznačených tučně vyplývá, že i pohledávky za náhradní výživné budou mít přednost před ostatními přednostními pohledávkami. Přednost by ale náhradní výživné nemělo mít před pohledávkami „řádného výživného“, které by se mělo srazit nejdříve a teprve potom případné náhradní výživné.

V případě exekuce nebo insolvence by se postupovalo obdobně, protože insolvenční zákon a exekuční řád se pro provádění srážek ze mzdy odkazují na občanský soudní řád.

V § 317 odst. 2 se změnil text takto:

*(2) Výkonu rozhodnutí nepodléhají peněžité dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi, **náhradní výživné pro nezaopatřené dítě**, daňový bonus, z dávek státní sociální podpory příspěvek na bydlení a jednorázově vyplácené dávky státní sociální podpory a pěstounské péče.*

Zde se doplnilo náhradní výživné pro nezaopatřené dítě mezi pohledávky nepodléhající výkonu rozhodnutí.

POZOR: daňový bonus byl mezi pohledávky nepodléhající výkonu rozhodnutí zařazen již zákonem 191/2020 Sb., a to s účinností od 24. dubna 2020 (viz DIS 5/2020).

- Zákon 586/92 Sb. o daních z příjmů

Do § 4 odst. 1 písm. i) se doplnilo mezi příjmy od daně osvobozené náhradní výživné pro nezaopatřené dítě.

- Zákon 117/95 Sb. o státní sociální podpoře

V § 5 odst. 1 se mezi příjmy, které se považují za rozhodné pro posouzení nároku na dávku státní sociální podpory doplnilo i náhradní výživné pro nezaopatřené dítě.

Z toho vyplývá, že pro posouzení nároku na příspěvek na bydlení, přídavek na dítě apod. se náhradní výživné započte do příjmů rozhodných pro posouzení nároku.

4/ ZAVEDENÍ LETNÍHO ČASU V ROCE 2021

Dne **28. března 2021** začíná podle NV 363/2016 Sb. o zavedení letního času v letech 2017 až 2021 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 vyplývá 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 práce, tj. u příplatku za práci v noci, za práci v sobotu a neděli apod.**

Tzn., že zaměstnanec, odměňovaný hodinovou mzdou, který při začátku letního času odpracoval místo plánovaných 12 hodin 11 hodin (nebo místo 7,5 hodiny 6,5 hodiny), obdrží mzdu za 11 resp. 6,5 hodiny. Vzhledem k tomu, že v noční době (22,00 až 6,00 hod.) odpracoval díky posunu času pouze 6,5 hodiny, obdržel by příplatek za práci v noci za 6,5 hodiny. Pokud mu náleží ještě další příplatky (např. za práci v sobotu a neděli), postupovalo by se při jejich výpočtu obdobně, tj. náležely by za skutečně odpracované hodiny.

Obdobný postup výpočtu mzdy by se u zaměstnance uplatnil i v případě skončení letního času, kde by se zaměstnanci s hodinovou mzdou platilo vše za 13 resp. 8,5 hodin. **Letní čas skončí 31. října 2021.**

POZOR: pokud by zaměstnanec čerpal dovolenou v den, kdy dochází ke změně času, mělo by se mu podle našeho názoru odečíst tolik hodin dovolené kolik by skutečně strávil v práci, tj. na jaře 6,5 resp. 11 hod. a na podzim 8,5 resp. 13 hod.

Zrušení „střídání času“ nám opět nehrozí a uvidíme, jak se střídáním času vypořádají poslanci evropského parlamentu pro roky příští, protože „harmonogram období letního času“ vydaný podle Směrnice Evropského parlamentu 2000/84 ES i naše NV 363/2016 Sb. platí jen do konce roku 2021...

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

3/2021 V jakých časových intervalech musíme posílat zaměstnance, kteří pracují v noci na zdravotní prohlídky, když jejich směny začínají jeden týden ve 3,15 hod. a končí v 9,30 hod. a druhý týden nastupují ve 13,00 hod. a končí v 18,30 hod.?

Předně je třeba si uvědomit, že se ve Vašem případě nejedná o zaměstnance pracujícího v noci. Podle § 78 odst. 1 písm. k) ZP je totiž zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby (22,00 až 6,00 hod.) nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích. V tomto případě není tato podmínka splněna a zaměstnanec musí absolvovat zdravotní prohlídku v termínu podle kategorie prací, kterou vykonává. Pro úplnost dodáváme, že zdravotní prohlídky u zaměstnanců, kteří skutečně pracují v noci (tj. alespoň 3 hodiny v průměru za týden) se provádí od 15. 12. 2017 každé 2 roky.

4/2021 Od 1. 4. má u nás nastoupit na zkrácený úvazek zaměstnankyně, která je u jiného zaměstnavatele na rodičovské dovolené a v této době pro něj nepracuje. Může podepsat prohlášení k dani a uplatnit si slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na dítě?

Podle § 38k odst. 6 ZDP může poplatník učinit prohlášení k dani pouze u jednoho plátce. Jestliže předpokládáme, že u zaměstnavatele, kde je na rodičovské dovolené prohlášení neučinila (což je velice pravděpodobné), je možné, aby jej učinila pro rok 2021 u Vás. Pokud by její příjmy ale nedosáhly v kalendářním měsíci alespoň poloviny minimální mzdy (7600 Kč), nebude možno ji poskytnout daňové zvýhodnění formou daňového bonusu.

5/2021 Jak je to s platností lékařské prohlídky při skončení zaměstnání a opakovaném nástupu do zaměstnání k témuž zaměstnavateli?

Podle § 44 odst. 6 písm. d) zákona 373/2011 Sb. lékařský posudek pozbývá platnosti v případě ukončení pracovněprávního vztahu. Podle odst. 7 písm. a) téhož paragrafu by nepozbyl platnosti, pokud dojde 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, za stejných pracovních podmínek a při přerušení nedošlo ke změně zdravotního stavu posuzované osoby. Toto bude aktuální např. u zaměstnanců ve stavebnictví, kteří končí práci před Vánoci a nově nastupují na stejnou práci od února nebo března následujícího roku...

6/2021 Zaměstnanec nás požádal od 1. 4. 2021 o rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. Dítěti je v současné době jeden rok a matka dítěte chce jít pracovat, protože je lékařka a chce pomoci našemu zdravotnictví. Jak to bude u našeho zaměstnance s nárokem na dovolenou za rok 2021, když odpracoval všechny směny v měsících leden až březen?

Vašemu zaměstnanci vznikne podle § 213 odst. 4 ZP nárok na poměrnou část dovolené, protože konal práci alespoň po dobu 4 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Tento zaměstnanec však odpracoval alespoň 12násobek týdenní

pracovní doby, takže se mu může podle § 216 odst. 2 započíst ještě 20násobek stanovené týdenní pracovní doby za doby zameškané z důvodu rodičovské dovolené. Celkem bude mít nárok na dovolenou vypočtenou z odpracovaných 32týdenních pracovních dob.

7/2021 Zaměstnáváme poživatele starobního důchodu a jeho pracovní poměr je sjednaný na dobu určitou a skončí k 31. 5. Od 5. 4. má zaměstnanec plánovanou operaci a bude delší dobu v pracovní neschopnosti. Jak dlouho mu bude poskytováno nemocenské po skončení zaměstnání?

Nemocenské se poživateli starobního důchodu vyplácí od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů v rámci jedné pracovní neschopnosti, nejdéle však do dne, jímž skončila doba zaměstnání (§ 28 odst. 1 ZNP). Pokud zaměstnání skončí k 31. 5., bude tento den posledním dnem, kdy bude vyplaceno nemocenské, pokud již 70 kalendářních dnů výplaty nemocenského nebylo vyčerpáno dříve.

8/2021 Lze si požádat zpětně o přiznání starobního důchodu a v případě, že ano, tak kolik let zpětně? Zaměstnanec dosáhl důchodového věku v březnu 2019 a nyní by si chtěl zpětně požádat o přiznání starobního důchodu od dubna 2021.

Podle § 55 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění nárok na důchod nezaniká uplynutím času. Za předpokladu, že byly splněny podmínky nároku, lze důchod přiznat zpětně. Nárok na výplatu důchodu je však časově omezen, výplatu lze přiznat nejvýše pět let zpětně od uplatnění nároku. Uvedené neplatí pro předčasný starobní důchod.

9/2021 Chceme zaměstnat poživatele předčasného starobního důchodu, kterému chybí do dosažení řádného důchodového věku ještě cca 3 měsíce. Jaký by byl nejlepší postup při zaměstnání tohoto zaměstnance, aby nepřišel o výplatu předčasného starobního důchodu a mohl pracovat?

Pokud u Vás nastoupí do zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění, poživatel předčasného starobního důchodu, je zaměstnavatel povinen podle § 41 odst. 1 zákona 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení oznámit tuto skutečnost ČSSZ, která zastaví výplatu předčasného starobního důchodu. S tímto zaměstnancem by bylo vhodné sepsat na dobu, než dosáhne „řádného“ důchodového věku, dohodu o provedení práce do 10000 Kč (pokud odměna z dohody nepřesáhne 10000 Kč, tak nezakládá účast na NP a výplata předčasného důchodu náleží) a po dosažení řádného důchodového věku je již možno sjednat jakýkoliv pracovněprávní vztah bez omezení výdělkem...

10/2021 Máme zaměstnance zařazené v první kategorii prací. Kdy se musí zaměstnanec podrobit mimořádné lékařské prohlídce v případě, že je pracovní neschopnost např. 11 týdnů?

Podle § 12 odst. 2 písm. f) bodu 1. vyhlášky 79/2013 Sb. se mimořádná prohlídka provádí v případě, že byl výkon práce přerušen z důvodu nemoci po dobu delší než 8 týdnů, s výjimkou výkonu práce v kategorii první. Z toho vyplývá, že zaměstnanci

zařazení v první kategorii prací by nemuseli absolvovat mimořádnou prohlídku při nemoci, která trvala 11 týdnů. U zaměstnanců zařazených v první kategorii by se ale musela mimořádná prohlídka provést při pracovní neschopnosti delší než 6 měsíců (§ 12 odst. 2 písm. f) bod 3. vyhlášky).

11/2021 Chceme začít řidičům, kteří jezdí na pracovní cesty do zahraničí poskytovat kapesné jako „kompenzaci“ za problémy s testováním na covid a frontami na hraničních přechodech. Bude toto kapesné u nich předmětem daně z příjmů, když nejsme zaměstnavatelem uvedeným v § 109 odst. 3 ZP („státní sféra“)? Musí se z kapesného odvést kromě daně z příjmů i obojí pojistné? Jedná se o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele?

Předně je třeba upozornit, že kapesné by nemělo zaměstnancům kompenzovat čekání na hranicích a povinnost podstoupení testů, ale mělo by sloužit k úhradě vedlejších výdajů osobního charakteru, které mu na pracovní cestě vzniknou... Vlastní kapesné je v ZP v části, která řeší poskytování cestovních náhrad zaměstnancům uvedeným v § 109 odst. 3 ZP (tj. rozpočtových a příspěvkových organizací). Podle § 6 odst. 7 písm. a) zákona o daních z příjmů (ZDP) se „za příjmy ze závislé činnosti nepovažují a předmětem daně nejsou náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem činnosti... do výše stanovené nebo umožněné zákoníkem práce pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP... Jiné a vyšší náhrady, než stanoví ZP, jsou zdanitelným příjmem podle odstavce 1.“ Z toho vyplývá, že kapesné poskytnuté zaměstnancům v „podnikatelské sféře“, není předmětem daně, pokud je do výše 40% zahraničního stravného a tudíž ani nepodléhá odvodům pojistného na SZ a VZP. Podle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP se jedná do výše pro „státní sféru“ o daňově uznatelný výdaj.

12/2021 Přijali jsme do pracovního poměru zaměstnance, který nepředložil potvrzení o zaměstnání (údajně nikde nepracoval) a ve vstupním dotazníku uvedl, že nemá žádné exekuce. Za měsíc po nástupu jsme obdrželi dva exekuční příkazy na nepřednostní pohledávky. Mzda za první měsíc výkonu práce již ale byla vyplacena bez provedení srážek ze mzdy. Od následujícího měsíce jsme srážky ze mzdy již začali provádět. Musíme u tohoto zaměstnance provést opravu prvního měsíce, kdy u nás začal pracovat? Hrozí nám případná sankce za to, že jsme v tomto měsíci srážku neprovedli?

Podle našeho názoru v tomto případě zaměstnavateli žádná sankce za neprovedení srážek ze mzdy hrozit nemůže, protože na základě dostupných informací od zaměstnance o nich vědět nemohl. Co se týče dodatečného provedení srážek ze mzdy za měsíc, kdy srážky provedeny nebyly, tak by se jednalo o provedení srážky ve větším rozsahu, než povoluje platná legislativa a jednalo by se o porušení § 281 OSŘ. Takže tento postup uplatnit nelze.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

KAŽDÝ MÁ SVOU PŘEDSTAVU, KTERÁ JE PRO KOČKU.

z čehož vyplývá

I KOČKY MAJÍ SVÉ PŘEDSTAVY – A ČASTO REÁLNĚJŠÍ.
