

O B S A H:

1/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

2/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ V DOBĚ ŠKOLNÍCH PRÁZDNIN

3/ POSTUP ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE PŘI VÝPLATĚ NÁHRADY MZDY A NEMOCENSKÉHO PŘI VZNIKU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V JINÉM STÁTĚ EU

4/ ZMĚNY V ZÁKONU O NP PLATNÉ OD 1. 8. 2010 – platí pouze pro lékaře!

5/ ZMĚNY V OHLAŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

V prvním prázdninovém čísle informačního servisu Vám nabízíme aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců a dále ucelený výklad k problematice zaměstnávání studentů v době školních prázdnin. Rovněž zde najdete postup při uplatňování nároků na náhradu mzdy za dobu prvních 14-ti kalendářních dnů PN a nemocenského v případech, kdy byla neschopenka vystavena v jiném státě EU.

1/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

Zákonem 199/2010 Sb. se mění zákon 586/92 Sb. o daních z příjmů a některé další zákony. Většina změn v dalších zákonech nabývá účinnosti až dnem 1. 1. 2011, ale změny v zákonu o daních z příjmů budou platit od 16. června 2010.

Změny reagují na možnost, že si fyzické osoby budou moci v České republice nakupovat státní dluhopisy. Bude se jednat o dluhopisy, které si budou moci pořizovat pouze fyzické osoby, tzn., že nebudou prodejné právnickým osobám, bankám apod.).

Podle změny v § 4 odst. 1 písm. w) se daňové osvobození nebude vztahovat „na příjmy z prodeje státních dluhopisů, které mohou podle emisních podmínek nabývat výhradně fyzické osoby“.

V § 8 odst. 1 písm. a) se mezi příjmy z kapitálového majetku doplňuje „úrokový výnos státních dluhopisů, které mohou podle emisních podmínek nabývat výhradně fyzické osoby, a to i v případě odkupu tohoto státního dluhopisu nebo při jeho splatnosti“.

Do § 22 odst. 1 písm. g) bod 4 se vložila stejná formulace jako u daňových rezidentů ČR i pro nerezidenty, kteří si zakoupí státní dluhopis.

V § 36 odst. 2 se mezi příjmy podléhající srážkové dani vložilo nové písm. u), které zní: „z úrokového výnosu státních dluhopisů, které mohou podle emisních podmínek nabývat výhradně fyzické osoby, a to i v případě odkupu tohoto státního dluhopisu nebo při jeho splatnosti“. Z toho vyplývá, že úrokový výnos státních dluhopisů bude podléhat srážkové dani 15%.

V § 36 odst. 3 se doplňuje věta: „U státních dluhopisů, které mohou podle emisních podmínek nabývat výhradně fyzické osoby, se základ daně a daň připadající na tento státní dluhopis nezaokrouhluje, avšak celková částka daně sražená plátcem z veškerých příjmů plynoucích poplatníkovi z těchto státních dluhopisů se zaokrouhluje na celé koruny dolu“. Touto větou se stanovuje způsob výpočtu srážkové daně a jejího zaokrouhlení u státních dluhopisů.

POZNÁMKA: zájemci o koupi těchto státních dluhopisů si ale budou muset ještě počkat do doby, než budou dluhopisy vydány...

2/ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ STUDENTŮ V DOBĚ ŠKOLNÍCH PRÁZDNIN

Vzhledem k tomu, že se opět budeme setkávat se studentskými brigádami, rozhodli jsme se zrekapitulovat možnosti jejich zaměstnávání a specifika ve vazbě na poskytování mzdy nebo platu a na odvody pojistného na SZ, pojistného na VZP a na daň z příjmů.

- JAKÝ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH SE STUDENTEM UZAVŘÍT?

Zde budou přicházet v úvahu tyto formy pracovněprávních vztahů

- **pracovní poměr na dobu určitou**

Pracovní smlouva by měla obsahovat stejné náležitosti jako u pracovního poměru na dobu neurčitou, tj. **místo výkonu práce, den nástupu do práce a dobu trvání pracovního poměru**. Zároveň je třeba studenty informovat o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, tj. o délce dovolené, výpovědních dobách, údajích o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty a o stanovené týdenní pracovní době, pokud tyto údaje nemáte uvedeny již přímo v pracovní smlouvě. Při uzavírání pracovní smlouvy je třeba si dát pozor na rovné zacházení a diskriminaci, tzn., že by student neměl dostávat nižší mzdu než ostatní zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci za srovnatelných podmínek...

Dobu trvání pracovního poměru je možné stanovit konkrétním datem od-do, nebo dobou trvání určité práce (např. do ukončení sklizně obilovin), nebo na dobu čerpání dovolené konkrétní osoby.

Mzda (plat) může být **sjednána přímo v pracovní smlouvě nebo stanovena mzdovým (platovým) výměrem**. Mzda musí být minimálně ve výši **minimální mzdy**, tj. v současné době **8000 Kč měsíčně nebo 48,10 Kč na hodinu**. U mladistvých může být minimální mzda 80% z těchto částek. I u studentů musí být **dodržena tzv. „zaručená mzda“**. Tzn., že student, který bude vykonávat práci odpovídající 3. skupině prací nemůže mít méně než 9800 Kč měsíčně nebo 58,60 Kč na hodinu (u mladistvých opět platí minimálně 80% z těchto částek).

Před zahájením výkonu práce by měl být student seznámen s předpisy k bezpečnosti práce, vnitřními předpisy, kolektivní smlouvou apod.

Nárok na dovolenou vznikne pouze v případě, že student odpracuje alespoň 21 dnů nebo 42 dnů, a to ve výši 1/12 resp. 2/12 z ročního nároku. Delší dovolená by přicházela v úvahu, pokud by student odpracoval alespoň 60 dnů, což při prázdninových brigádách většinou nehrozí...Ve většině případů nároku na dovolenou, dojde pravděpodobně k jejímu proplacení při skončení pracovního poměru.

- **dohoda o pracovní činnosti**

Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru za dobu trvání dohody **polovinu stanovené týdenní pracovní doby**. Např., pokud je u zaměstnavatele stanovena týdenní pracovní doba 37,5 hodiny, nesmí výkon práce za dobu trvání dohody překročit v průměru 18,75 hodiny.

Dohoda o pracovní činnosti musí být vždy **sjednána písemně** a **musí u ní být dodržena minimální mzda**. Zaručená mzda dodržena být nemusí, ale i v tomto případě platí § 13 a § 16 ZP. Tzn., že pro všechny zaměstnance platí rovné zacházení, zákaz diskriminace a postup v souladu s dobrými mravy...

Nárok na dovolenou vzniká z dohody o pracovní činnosti jen **v případě, že je toto v dohodě přímo sjednáno**.

- **dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce lze uzavřít, pokud **předpokládaný rozsah prací**, na který se dohoda uzavírá, **není vyšší než 150 hodin**. Do 150 hodin se započtou i všechny

doby práce konané na základě jiné dohody o provedení práce pro téhož zaměstnavatele v témže kalendářním roce.

U dohody o provedení práce **je třeba dodržet minimální mzdu** a nevzniká z ní nárok na dovolenou a **neodvádí se z ní ani jedno pojistné**, protože nezakládá účast na nemocenském pojištění.

Při uzavírání dohod mimo pracovní poměr je třeba postupovat v souladu s §§ 74 až 77 ZP.

- ODVOD POJISTNÉHO NA SZ

Pojistné na sociální zabezpečení se sráží ze všech zdanitelných příjmů ze zaměstnání, která zakládají účast na nemocenském pojištění. Účast na nemocenském pojištění nezakládá nikdy pouze dohoda o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na pojištění na SZ vždy, pokud se nejedná o zaměstnání malého rozsahu (§ 7 zákona o NP). Pokud se jedná o zaměstnání malého rozsahu, zakládá dohoda o pracovní činnosti účast na pojištění pouze v měsíci, kdy je odměna z dohody 2000 Kč a vyšší. Pracovní poměr zakládá účast na pojištění obdobně jako dohoda o pracovní činnosti, tj. musí se posoudit, zda se jedná nebo nejedná o zaměstnání malého rozsahu.

V případě sjednání tzv. „krátkodobého zaměstnání“ (§ 6 zákona o NP) by se pojistné na SZ rovněž neodvádělo. Zde je ovšem potřeba ohlídat, zda toto krátkodobé zaměstnání nebylo sjednáno v době 6 měsíců před tímto dalším krátkodobým zaměstnáním, pokud ano, pojistné na SZ by se odvádělo.

- ODVOD POJISTNÉHO NA VZP

Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění se sráží ze zdanitelných příjmů ze závislé činnosti s výjimkou příjmu plynoucího z dohody o provedení práce a z dohody o pracovní činnosti, pokud je odměna nižší než 2000 Kč.

Při srážení **pojistného na VZP** bude také důležité, zda se bude jednat o studenta, který se soustavně připravuje na budoucí povolání a tudíž o osobu, za kterou je plátcem pojistného stát. V případě, že nám student **prokáže studium, nebude se na něho vztahovat minimální vyměřovací základ a pojistné se bude odvádět ze skutečné výše jeho příjmů.**

- DAŇ Z PŘÍJMŮ

Pokud nemá student nikde jinde podepsané **prohlášení k dani**, je vhodné mu jej **dát podepsat**, a to i v případě, že vyplacená odměna bude nižší než 5000 Kč a mohla by se srazit 15% srážková daň. Jestliže bude mít prohlášení k dani podepsané, může se u něho každý měsíc uplatnit sleva na dani 2070 Kč a pokud nám prokáže studium, uplatní se u něho ještě sleva na studium 335 Kč. V případě, že jeho příjmy budou vyšší a bude u něho nějaká záloha na daň sražena, může student požádat po skončení roku o provedení ročního zúčtování záloh, kde by se mu případná sražená daň vrátila.

Pokud má student **podepsané prohlášení k dani pro jiného plátce**, bude záležet na výši jeho zdanitelného příjmu. Při příjmu do 5000 Kč se srazí 15% srážková daň a při příjmu nad 5000 Kč se srazí 15% zálohová daň. Tomuto studentovi je třeba po skončení zaměstnání vystavit potvrzení o příjmu a on by si měl podat daňové přiznání.

- KDY SE JEDNÁ O VYŽIVOVANÉ DÍTĚ RESP. O SOUSTAVNOU PŘÍPRAVU NA BUDOUCÍ POVOLÁNÍ?

Posouzení, zda se jedná o vyživované dítě je důležité pro uplatnění daňového zvýhodnění 967 Kč rodiči, pro uplatnění slevy 335 Kč na studium dítětem a pro posouzení zda se jedná o osobu, za kterou je plátcem pojistného na VZP stát.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě náleží vždy po dobu studia a dále v těchto případech:

- jestliže se jedná o **nezletilé dítě** (tj. do 18 let věku, pokud nebylo z důvodu uzavření sňatku zplnoletněno dříve)
- pokud se jedná o **prázdniny mezi jednotlivými ročníky** střední nebo vysoké školy
- jestliže se bude jednat o **prázdniny mezi střední a vysokou školou**
- pokud půjde o dobu od **ukončení studia na VŠ do dne, kdy se dítě stane studentem téže nebo jiné VŠ**, jestliže toto studium na sebe bezprostředně navazuje, nejdéle však doba tří kalendářních měsíců následujících po měsíci, v němž dítě ukončilo studium na VŠ
- při ukončení studia na střední škole, po kterém již **dítě nebude pokračovat ve studiu**, se jedná o vyživované dítě v době **školních prázdnin** následujících po ukončení studia v případě, že **není po celý kalendářní měsíc v zaměstnání**, které zakládá účast na NP nebo **nemá po celý kal. měsíc nárok na podporu** v nezaměstnanosti nebo na sebe **výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc**
- při úspěšném ukončení studia na vysoké škole, po kterém již dítě **nebude pokračovat ve studiu**, se jedná o vyživované dítě v kalendářním měsíci následujícím po řádném ukončení studia na VŠ, pokud dítě **není po celý kal. měsíc v zaměstnání**, které zakládá účast na NP nebo **nemá po celý kal. měsíc nárok na podporu** v nezaměstnanosti.

ODLIŠNOST PŘI UPLATNĚNÍ STUDENTSKÉHO ODPOČTU OPROTI DAŇOVÉMU ZVÝHODNĚNÍ:

Kromě všech výše uvedených možností náleží studentský odpočet i u studentů „**doktorského studijního programu**“, a to až **do 28 let věku**.

Nárok na **studentský odpočet nemá dítě, které ukončilo povinnou školní docházku** v době školních prázdnin navazujících na ukončení povinné školní docházky, protože v té době není ještě studentem střední školy (tím se vždy stává až od 1. 9.).

PROBLÉMY, KTERÉ SE V SOUVISLOSTI SE STUDIEM OBJEVILY:

- **jak postupovat v případě ukončení vyšší odborné školy (VOŠ)?**

podle zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře je studium na VOŠ považováno za studium na střední škole a tudíž platí to, co je uvedeno výše u ukončení SŠ. Ale pokud by VOŠ končila např. v březnu, žádné školní prázdniny zde nepřichází v úvahu a u rodičů je třeba zastavit uplatňování daňového zvýhodnění na vyživované dítě a student by se měl zaregistrovat na úřadu práce (nebo nastoupit do zaměstnání), aby si nemusel platit pojistné na VZP, jako osoba bez zdanitelných příjmů.

- **jak postupovat v případě ukončení studia jednoletého kurzu cizích jazyků, které následovalo po vykonání první maturitní zkoušky?**

podle zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře a vyhlášky 322/2005 Sb. je studium v jednoletých kurzech cizích jazyků považováno pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění za studium na střední škole a tudíž platí to, co je uvedeno výše u ukončení SŠ. Ale pokud by doba studia tohoto jednoletého kurzu končila např. v dubnu, žádné školní prázdniny zde nepřichází v úvahu a od následujícího měsíce je třeba zastavit uplatňování daňového zvýhodnění na vyživované dítě a student by se měl zaregistrovat na úřadu práce, aby si nemusel platit pojistné na VZP, jako osoba bez zdanitelných příjmů.

- **proč školy doporučují absolventům SŠ, VOŠ nebo VŠ, aby se ihned po skončení studia zaregistrovaly na úřadech práce?**

školy je tento krok doporučován pravděpodobně z toho důvodu, že studentem přestávají být dnem následujícím po dni, v němž úspěšně vykonal závěrečnou zkoušku (SŠ), dnem následujícím po dni v němž úspěšně vykonal absolutorium (VOŠ) nebo dnem, kdy byla vykonána státní zkouška nebo její poslední část (VŠ). V případě nevykonání závěrečné zkoušky nebo absolutoria přestávají být studenty k 30. 6. roku, v němž měl studium řádně ukončit. Školy se domnívají, že pokud přestane být studentem a tudíž nezaopatřeným dítětem, bude si muset sám platit pojistné na VZP a proto je posílají na úřady práce. Zákon 48/97 Sb. o VZP se však v § 7 při definici nezaopatřenosti dítěte odkazuje na zákon 117/95 Sb. o státní sociální podpoře, kde se za nezaopatřené dítě považuje ještě dítě v období školních prázdnin po ukončení studia (viz výše u střední školy) nebo měsíc následující po ukončení studia na VŠ.

NÁŠ NÁZOR: doporučení k **přihlášení se na úřad práce** je podle našeho názoru **důvodné nově z úplně jiného důvodu a tím je zápočet doby důchodového pojištění**, protože od 1. 1. 2010 není jakákoliv doba studia považována za dobu důchodového pojištění. Tím, že se student po ukončení studia přihlásí na úřadu práce, získá alespoň pro účely důchodového pojištění, tzv. náhradní dobu důchodového pojištění.

ZÁVĚR: pokud se tito absolventi zaregistrují na úřadu práce ihned po ukončení studia, bude jim tato doba započtena pro účely důchodového pojištění. Pro poskytování daňového zvýhodnění na vyživované dítě nebude mít tento krok žádný dopad, protože student nebude ve většině případů podporu v nezaměstnanosti pobírat a rodičům bude daňové zvýhodnění na něho i po dobu školních prázdnin náležet.

- **jak je to s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a evidencí u úřadu práce z pohledu nezaopatřenosti dítěte po ukončení studia?**

pokud by se dítě zaregistrovalo na ÚP a nemělo nárok na podporu v nezaměstnanosti, protože nemá splněnu podmínku pro její poskytování (výkon zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v době posledních 3 let), jedná se i nadále o nezaopatřené dítě a rodiče si na něj mohou uplatnit daňové zvýhodnění. Pokud by mělo dítě nárok na podporu v nezaměstnanosti (např. z důvodu, že při studiu pracovalo), nelze jej považovat za vyživované, jestliže podporu pobírá po celý kalendářní měsíc.

- **jak postupovat v případě nevykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria v řádném termínu a povolení jejího opakování v měsíci září?**

v těchto případech přestává být dítě studentem střední školy nebo vyšší odborné školy k 30. 6. a školní prázdniny se posuzují stejně jako při úspěšném ukončení studia, tj. dítě nesmí být po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP, aby se jednalo o vyživované dítě. Opakování maturitní zkoušky v měsíci září je třeba doložit potvrzením školy..

- **SPECIFIKA U MLADISTVÝCH**

U mladistvých zaměstnanců, tj. do 18 let věku by mělo být před vstupem do pracovního poměru provedeno **lékařské vyšetření**. Vyjádření zákonného zástupce k uzavření pracovní smlouvy se již nevyžaduje.

Pracovní doba mladistvých nesmí v souhrnu překročit **40 hodin týdně** s tím, že **délka směny** v jednotlivých dnech nesmí překročit **8 hodin**.

Podle § 6 odst. 1 ZP je **práce fyzických osob do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky zakázána**. Z toho vyplývá, že nebude možno uzavřít pracovněprávní vztah o prázdninách s žákem 8. třídy, kterému již bylo více než 15 let, ale nemá ještě dokončenou povinnou školní docházku.

Přestávky v práci musí být mladistvým poskytnuty vždy, tj. i u prací, které nelze přerušit, a to nejpozději **po 4,5 hodinách nepřetržité práce v délce 30 minut**.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být nejméně **48 hodin** a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nesmí být zkrácen **pod 12 hodin**.

Práce přesčas a práce v noci je zakázána.

Minimální mzdu je možno stanovit **nejméně ve výši 80%** její výše pro dospělé zaměstnance, tj. v současné době 6400 Kč ($8000 \times 0,8$) za měsíc a 38,50 Kč ($48,10 \times 0,8$) na hodinu. Minimální výše zaručené mzdy pro skupiny prací uvedené v NV 567/2006 Sb. se vypočte jako 80% z jejich výše.

- **ZAHRNOVÁNÍ PŘÍJMŮ STUDENTŮ DO PŘÍJMŮ PRO DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY**

Podle § 5 odst. 1 písm. a) bod 1 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se **příjmy nezaopatřených dětí dosažené za měsíce červenec a srpen do příjmů společně posuzovaných osob nezahrnují**. Pokud by ovšem dítě pracovalo i v jiných měsících, potom je třeba tyto příjmy do příjmů rodiny pro posouzení vzniku nároku na dávky SSP započíst.

POZOR: Obdobně je třeba do příjmů rodiny započítat příjmy žáků a studentů, plynoucí za práci z praktického výcviku (tzv. odborný rozvoj) mimo období července a srpna.

- **NEMOCENSKÉ DÁVKY**

Podle zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění náleží studentům, kteří vykonávají zaměstnání, jenž zakládá účast na NP, dávky nemocenského pojištění za stejných podmínek a ve stejné výši, jako u ostatních zaměstnanců jen s tím rozdílem, že u nich, **v případě sjednání pouze na dobu školních prázdnin**, neplyne

ochranná lhůta (§ 15 odst. 4 písm. e) zákona 187/2006 Sb. o NP) a výplata nemocenského náleží nejdéle do dne, kdy mělo toto zaměstnání skončit (§ 28 odst. 3 zákona o NP). Podle § 39 odst. 5 písm. f) zákona o NP dále nemají studenti, kteří mají sjednáno zaměstnání pouze na dobu školních prázdnin, nárok na poskytování ošetřovného.

- DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

Od 1. 1. 2010 už studium jako takové nezakládá účast na důchodovém pojištění. Studenti mají možnost pojistit se v době studia dobrovolně. V případě výkonu činnosti, která zakládá účast na důchodovém pojištění v době školních prázdnin, jsou ale ti studenti důchodově pojištěni a jejich zaměstnavatel je povinen je přihlásit na OSSZ a také za ně odvádět pojistné na SZ a zároveň vést evidenční listy důchodového pojištění. Na tuto dobu se studenti pochopitelně nemusí dobrovolně k důchodovému pojištění přihlašovat.

- PRACOVNÍ ÚRAZ U STUDENTŮ

Jestliže pracoval student na **dohodu o provedení práce, nemá nárok na náhradu za ztrátu na výdělku**, protože tato dohoda nezakládá účast na NP a neodvádí se z ní pojistné na SZ. V tomto případě by mu ale mohla náležet náhrada škody podle ZP.

Jestliže student pracoval v pracovním poměru na **dobu určitou nebo na dohodu o pracovní činnosti**, je nárok na **náhradu za ztrátu na výdělku do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit**. Po této době přísluší náhrada, jen lze-li podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán, což se u studenta, který pracuje jen v období školních prázdnin, nepředpokládá (§ 386 odst. 1 ZP).

3/ POSTUP ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE PŘI VÝPLATĚ NÁHRADY MZDY A NEMOCENSKÉHO PŘI VZNIKU PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V JINÉM STÁTĚ EU

Pokud je zaměstnanec uznán práce neschopným v jiném státu EU, měl by mu místní lékař vystavit **potvrzení o pracovní neschopnosti na tiskopise používaném v tomto státě**.

Zaměstnanec předá toto potvrzení svému **zaměstnavateli**, který na základě tohoto tiskopisu **vyplatí náhradu mzdy** za dobu prvních 14-ti kalendářních dnů pracovní neschopnosti.

Pokud je pracovní neschopnost delší než 14 dnů, musí zaměstnanec vyplnit tiskopis „Žádost o nemocenské při vzniku pracovní neschopnosti v jiném členském státě EU“. Tento tiskopis nahrazuje díl IV. neschopenky a je v příloze tohoto čísla nebo na stránkách ČSSZ (www.cssz.cz v sekci tiskopisy). Kromě toho předá zaměstnavatel OSSZ zahraniční potvrzení o pracovní neschopnosti v originále (sám si ponechá kopii) a vyplněnou přílohu k žádosti o nemocenské

Není-li ve státě EU vydáváno lékaři potvrzení o pracovní neschopnosti, měl by pojištěnec **požádat o jeho vystavení instituci**, která v příslušném státě, kde bydlí nebo pobývá, poskytuje příslušné dávky. Na základě tohoto potvrzení by bylo možné výplatu náhrady mzdy a nemocenského rovněž provést.

Nelze-li z nějakého důvodu **použít ani jeden z výše uvedených postupů**, může ošetřující lékař dotyčné osoby v České republice zpětně vydat rozhodnutí o pracovní neschopnosti, a to na základě lékařské zprávy ze zahraničí. Ke zpětnému uznání pracovní neschopnosti je třeba předchozí souhlas OSSZ. Teprve po jeho udělení vystaví ošetřující lékař rozhodnutí o pracovní neschopnosti.

Konkrétní postup si uvedeme na příkladu:

Zaměstnanec české firmy se sídlem v Jablonci nad Nisou, občan Polské republiky byl dne 8. a 9. 5. doma v Polsku. Dne 10. 5. navštívil lékaře v místě svého pobytu, který jej od tohoto dne uznal práce neschopným. Pracovní neschopnost byla ukončena dne 26. 5. Zaměstnanec předložil zaměstnavateli rozhodnutí polského lékaře o vzniku a ukončení pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel na základě tohoto rozhodnutí vyplatí náhradu mzdy za dobu prvních 14-ti dnů PN. Vzhledem k tomu, že PN byla delší než 14 dnů, náleží zaměstnanci za dny 24. až 26. 6. nemocenské. Zaměstnanec v tomto případě vyplní tiskopis „Žádost o nemocenské při vzniku pracovní neschopnosti v jiném členském státě EU“ a zaměstnavatel k tomu přiloží rozhodnutí polského lékaře o vzniku a ukončení PN a vyplněnou přílohu k žádosti o nemocenské. Předchozí „notifikace“ polské neschopenky OSSZ pro účely výplaty náhrady mzdy již není od 1. 5. 2010 třeba.

4/ ZMĚNY V ZÁKONU O NP PLATNÉ OD 1. 8. 2010 – platí pouze pro lékaře!

Zákonem 157/2010 Sb. se od 1. srpna 2010 mění zákon 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Tyto změny se týkají ošetřujících lékařů, kteří již nebudou muset hradit náklady spojené se zasíláním hlášení o vzniku a ukončení pracovní neschopnosti na OSSZ. Podle doplněného textu v § 84 odst. 2 písm. n) jim OSSZ dodá bezplatně obálky určené pro zasílání stanovených hlášení a oznámení. Cenu za dodání těchto zásilek uhrazuje ČSSZ držitelé poštovní licence. Tzn., že s účinností od 1. 8. 2010 obdrží ošetřující lékaři zdarma obálky, ve kterých budou odesílat hlášení na OSSZ a platbu za dodání obálek bude provádět ČSSZ přímo poště apod.

5/ ZMĚNY V OHLAŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Dne 1. 1. 2011 nabude účinnosti nové nařízení vlády 201/2010 Sb. o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Dosud platné NV 494/2001 Sb. se tímto datem zruší. Vzhledem k tomu, že se mění tiskopis „Záznam o úrazu“ a zavádí se nový tiskopis „Záznam o úrazu – hlášení změn, doporučujeme upozornit na tuto změnu pracovníky, kteří mají ve vaší firmě na starosti oblast bezpečnosti a ochrany při práci.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

40/2010 Pracujeme v kontu pracovní doby a zajímalo by nás, zda se použije rozhodné období předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období pouze pro výpočet stálé mzdy zaměstnanců nebo i pro placení náhrady mzdy při čerpání dovolené, při překážkách v práci apod.?

Podle § 354 odst. 4 je, jak správně uvádíte, při uplatnění konta pracovní doby rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období. Průměrný výdělek se podle § 353 odst. 1 zjistí z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Jestliže je rozhodným obdobím předchozích 12 kal. měsíců, je třeba vzít hrubou mzdu a vydělit ji počtem odpracovaných hodin v tomto období. Takto zjištěný průměrný výdělek je třeba používat pro všechny účely jeho použití, tj. jak pro výpočet stálé mzdy, tak pro ostatní pracovněprávní účely (dovolená, překážky v práci apod.). Jiný postup platil pouze v období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007, kdy se mohlo rozhodné období předchozích 12 kal. měsíců použít pouze pro výpočet stálé mzdy.

41/2010 Máme zaměstnance, který má u nás sjednán pracovní poměr a kromě toho s ním nyní uzavíráme dohodu o pracovní činnosti na jinou činnost a tato dohoda je pro účely sociálního pojištění zaměstnáním malého rozsahu (výkon práce je dle potřeb zaměstnavatele). Jak a kdy máme tuto dohodu o pracovní činnosti přihlásit na sociální a zdravotní pojištění?

Zaměstnanec je na OSSZ již přihlášen z titulu pracovního poměru, ale pro účely sociálního zabezpečení je zaměstnání malého rozsahu jiným pracovněprávním vztahem a přihlašuje se samostatně. Při výkonu zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn na sociální zabezpečení jen v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhl započitatelného příjmu (2000 Kč). Přihlášení tohoto zaměstnance by se provedlo až v měsíci, kdy dosáhne této částky, a to od prvního dne uzavření dohody o pracovní činnosti. Např. dohoda o pracovní činnosti uzavřena od 1. února 2010 a započitatelného příjmu dosáhl poprvé v měsíci květnu. Přihlášení na OSSZ by se provedlo do 8 dnů po skončení měsíce května, pokud není s OSSZ sjednána jiná lhůta pro přihlašování, a to od 1. 2. 2010.

Z pohledu zdravotního pojištění je situace trochu složitější, protože zaměstnanec je již na zdravotní pojišťovně přihlášen jako zaměstnanec. Za zaměstnance se považují jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak i osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, jestliže dosáhly započitatelného příjmu (2000 Kč). Tzn., že pokud je se zaměstnancem v pracovním poměru uzavřena ještě dohoda o pracovní činnosti u téhož zaměstnavatele, není třeba jej u zdravotní pojišťovny znovu přihlašovat. Pojistné na VZP by se u tohoto zaměstnance odvádělo z dohody o pracovní činnosti jen v těch kalendářních měsících, kdy odměna z dohody byla alespoň 2000 Kč nebo vyšší.

POZOR: pokud by zaměstnanec měl u zaměstnavatele uzavřenu pouze dohodu o pracovní činnosti, musel by se na zdravotní pojištění přihlásit vždy v měsíci, kdy dosáhl příjmu 2000 Kč a v měsíci, kdy jej nedosáhl by se musel odhlásit.

42/2010 Máme zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou do 31. 8. 2010. V měsíci červnu dochází ve firmě k organizační změně a pracoviště, kde pracuje se k 31. 8. 2010 ruší. Všichni zaměstnanci tohoto pracoviště dostávají v měsíci červnu výpověď podle § 52 písm. a) ZP. Musíme dát výpověď a odstupné i tomuto zaměstnanci? Na stejném pracovišti pracuje poživatelka starobního důchodu, která má pracovní poměr sjednán do 31. 12. 2010. Má i ona nárok na výplatu odstupného v případě výpovědi?

V případě zaměstnance, se sjednanou dobou určitou do 31. 8. 2010, není třeba dávat výpověď, protože jeho pracovní poměr skončí k datu zrušení jeho pracoviště. U požitelky starobního důchodu je situace odlišná, protože v případě, že nedostane výpověď a vy ji po dobu od 1. 9. do 31. 12. nebudete přidělovat práci, jedná se o překážku v práci na zaměstnavatele a zaměstnankyně má po tuto dobu právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. V tomto případě je vhodnější ji dát v měsíci červnu rovněž výpověď a skončit s ní pracovní poměr k 31. 8. s výplatou odstupného nebo ji převést s jejím souhlasem na měsíce září až prosinec na vaše jiné pracoviště.

43/2010 Zaměstnanec žije s družkou ve společné domácnosti a mají spolu dvě děti. Na tohoto zaměstnance přišel exekuční příkaz na provádění srážek ze mzdy. Můžeme, při výpočtu základní nezabavitelné částky, zahrnout do osob, kterým je povinen poskytovat obživu i jeho družku.

Podle § 1 odst. 2 NV 595/2006 Sb. o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy... se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky pouze na manžela povinného a nikoliv na druhu nebo družku. Z toho vyplývá, že si Váš zaměstnanec může uplatnit, jako osoby, kterým je povinen poskytovat výživné, pouze děti.

44/2010 Zaměstnankyně pobírá rodičovský příspěvek a u nás je na rodičovské dovolené, o kterou požádala do 3 let věku dítěte. Nyní chce nastoupit zpět do zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek (dítěti ještě nejsou 3 roky). V případě, že budeme souhlasit se zkráceným úvazkem a zaměstnankyně u nás nastoupí, můžeme ji dát v této době výpověď?

Podle § 53 odst. 1 písm. d) ZP nesmí dát zaměstnavatel výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Tím, že zaměstnankyně nastoupí do zaměstnání, nebude již čerpat rodičovskou dovolenou a nebude tudíž chráněna před výpovědí podle § 53 ZP. To, že bude pracovat pouze na zkrácený pracovní úvazek a bude i nadále pobírat rodičovský příspěvek, na tom nic nemění.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**NOSTALGIE ZNAMENÁ PŘIPUSTIT,
ŽE ŽIVOT NEBYL TAK NESNESITELNÝ,
JAK NÁM TEHDY PŘIPADAL.**
