

O B S A H:

1/ POVODNĚ – JEJICH DOPAD DO PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A DO OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

2/ ZMĚNA INVALIDITY TŘETÍHO STUPNĚ NA INVALIDITU DRUHÉHO NEBO PRVNÍHO STUPNĚ JEJÍ DOPAD NA UPLATŇOVÁNÍ SLEVY NA DANI

3/ NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ OSVČ – platí pouze pro podnikatele

4/ VYHLÁŠKA 252/2010 Sb., KTEROU SE MĚNÍ VYHLÁŠKA 322/2005 Sb. O DALŠÍM STUDIU, KTERÉ SE POVAŽUJE PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY ZA STUDIUM NA STŘEDNÍ NEBO VYSOKÉ ŠKOLE

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

**Přílohy: Přehled jednoletých kurzů cizích jazyků s denní výukou
Vzdělávací instituce uskutečňující vysokoškolské studijní programy
zahraničních vysokých škol v ČR
(Přílohy jsou pouze u elektronické podoby DIS na www.demonia.cz)**

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se bohužel opět musíme věnovat problematice povodní, které se stávají nedílnou součástí našeho života. Dále zde najdete další aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců. Připravované změny v zákonech, které by měly platit od 1. 1. 2011, pozorně sledujeme a jakmile budou mít konkrétní podobu, zařadíme je do informačního servisu. Podrobné seznámení se změnami platnými od 1. 1. 2011 bude provedeno na listopadových seminářích, jejichž nabídku zařadíme do příštího čísla.

1/ POVODNĚ – JEJICH DOPAD DO PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ A DO OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

Vzhledem k tomu, že povodně se již stávají každoroční nedílnou součástí života v ČR, rozhodli jsme se připomenout situace v pracovněprávních vztazích, které mohou v této souvislosti nastat. Zároveň jsme sem zařadili dopady do zákonů o pojistném na SZ a VZP a do zákona o daních z příjmů.

V PŘÍPADĚ, ŽE JE POSTIŽEN ZAMĚSTNANEC

- ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA A ODSTRAŇUJE NÁSLEDKY POVODNÍ NA SVÉM MAJETKU NEBO ZAŘIZUJE DŮLEŽITÉ OSOBNÍ A MAJETKOVÉ ZÁLEŽITOSTI V SOUVISLOSTI S POVODNÍ

V tomto případě se jedná o jinou **důležitou osobní překážku v práci** na straně zaměstnance (§ 199 odst. 1 ZP). Vzhledem k tomu, že tato překážka není uvedena v příloze k NV 590/2006 Sb., **náhrada mzdy** za dobu jejího poskytnutí **nenáleží**. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu **napracuje** nebo si může po dohodě se zaměstnavatelem čerpat náhradní volno za práci přesčas.

Pokud by zaměstnavatel chtěl poskytnout náhradu mzdy, musel by doplnit kolektivní smlouvu nebo vydat vnitřní předpis, kde by se rozšířily nároky zaměstnanců na náhradu mzdy, popřípadě další pracovní volno. Tato rozšířená náhrada mzdy je daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona o daních z příjmů).

Např. zaměstnavatel má vydán vnitřní předpis, kde je uvedeno, že „v případě živelní pohromy bude zaměstnanci postiženému povodní (požárem, vichřicí apod.) poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy v délce tří dnů“.

U rozpočtových a příspěvkových organizací se může rozšířit pouze nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy.

- ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA A ODSTRAŇUJE NÁSLEDKY POVODNÍ NA SVÉM MAJETKU ALE VE VEŘEJNÉM ZÁJMU

Tato situace může nastat v případě, že zaměstnanec musí zůstat doma, aby nedošlo k ohrožení zdraví nebo života dalších osob (např. hrozí zřícení vlastní budovy na veřejné prostranství, hrozí epidemie z důvodu havárie septiku apod.). V tomto případě by se jednalo podle § 202 ZP o **překážku v práci z důvodu obecného**

zájmu. Zaměstnanec by měl překážku prokázat např. potvrzením obecního úřadu nebo jiného orgánu, že jeho přítomnost v místě bydliště byla nezbytná. Zaměstnanci by ale ani v tomto případě nenáležela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Případnou náhradu mzdy by mohl požadovat pouze od subjektu, pro něhož byl v době uvolnění činný (např. od obecního úřadu, od okresní hygienické stanice apod.).

- **ZAMĚSTNANEC ZŮSTANE DOMA Z DŮVODU OSOBNÍ POMOCI PŘI ŽIVELNÉ UDÁLOSTI**

Zde se bude jednat o případy, kdy zaměstnanec pomáhá při odstraňování následků povodní jiné právnické nebo fyzické osobě (např. je povolán jako člen hasičského záchranného sboru nebo člen krizového štábu obce (neuvolněný funkcionář) apod. Zde se jedná o překážku v práci z důvodu výkonu občanské povinnosti (§ 202 ZP). Podle nového zákoníku práce ani v tomto případě nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy s následnou refundací od organizace, pro kterou byl uvolněn. Zaměstnanci poskytne náhradu mzdy ten, pro koho byl uvolněn (např. obecní úřad, hasiči apod.).

POZOR: Zde doporučujeme, aby obec (hasiči apod.) vystavila pro uvolňujícího zaměstnavatele potvrzení o tom, že z vyplacené náhrady mzdy odvedla zdravotní pojištění. Pokud toto potvrzení nebude, musí uvolňující zaměstnavatel odvést za dny uvolnění zdravotní pojištění z poměrné části minimální mzdy.

- **ZAMĚSTNANCI SE NEMOHOU DOSTAVIT DO ZAMĚSTNÁNÍ PRO NEPŘEDVÍDANÉ PŘERUŠENÍ PROVOZU HROMADNÝCH DOPRAVNÍCH PROSTŘEDKŮ**

V tomto případě mají zaměstnanci nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nemohli-li dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem (příloha k NV 590/2006 Sb.). Co je myšleno „dosažením pracoviště jiným přiměřeným způsobem“? Zde by se mělo jednat např. o případ, že zaměstnanec se nemohl dostat do zaměstnání autobusem, ale vlakové spojení fungovalo.

Zde by bylo vhodné umožnit zaměstnancům, kteří se nemohli dostavit do zaměstnání z důvodu povodní, napracování odpadlých směn, čímž se jim proplatí mzda, která by jim jinak chyběla.

V PŘÍPADĚ, ŽE JE POSTIŽEN ZAMĚSTNAVATEL

- **DOŠLO K ZAPLAVENÍ FIRMY, ZAMĚSTNANCI SE DOSTAVILI DO ZAMĚSTNÁNÍ, ALE SVOU PRÁCI NEMOHOU VYKONÁVAT**

zde bude důležité, proč vlastně zaměstnanci nemůžou práci vykonávat, jestli to je pro

- a) **přerušeni práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů (§ 207 písm. b) ZP)**
- b) **prostoje (§ 207 písm. a) ZP)**
- c) **ostatní překážky na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP)**

ad a) při přerušeni práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši,

nejvýše však do výše průměrného výdělku. Toto platí i pro rozpočtovou a příspěvkovou sféru.

Např. zaměstnavatel má ve vnitřním předpisu stanoveno, že v případě přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 75% průměrného výdělku, obdrží zaměstnanec tuto výši.

ad b) při přerušení práce z důvodu prostoje (prostojem se rozumí přechodné závady způsobené poruchou na strojním zařízení, přerušením dodávky surovin nebo pohonné síly nebo jinými podobnými provozními příčinami) přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku. Toto platí i pro rozpočtovou a příspěvkovou sféru.

ad c) pokud nebude zaměstnanec vykonávat práci z důvodu jiných překážek na straně zaměstnavatele, vyplatí se mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku – toto by přicházelo v úvahu v případě, že by se nejednalo o nepříznivé povětrnostní vlivy nebo o prostoj. To můžou být např. i přechodné odbytové potíže (§ 209 odst. 1 ZP) způsobené sníženým odběrem některého zboží v důsledku povodní. V tomto případě lze sjednat v kolektivní smlouvě náhradu mzdy nejméně ve výši 60% průměrného výdělku.

V případě živelné události nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na nezbytně nutnou dobu na jinou práci než byla sjednána (§ 41 odst. 4 ZP). V případě, že jeho dosažená mzda při převedení je nižší, náleží mu za tuto dobu podle § 139 ZP doplatek do průměrného výdělku

Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo prostojů, lze zaměstnance převést na jinou práci než byla sjednána jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí (§ 41 odst. 5 ZP). V případě, že jeho dosažená mzda při převedení je nižší, náleží mu za tuto dobu podle § 139 ZP doplatek do průměrného výdělku. Pokud by zaměstnanec s převedením nesouhlasil, je třeba převedení projednat s odborovým orgánem. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP).

JAKOU FINANČNÍ POMOC MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL POSKYTNOUT ZAMĚSTNANCŮM POSTIŽENÝM POVODNÍ?

Kromě poskytnutí pracovního volna a případné náhrady mzdy za dobu tohoto volna může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci z FKSP, ze sociálního fondu nebo ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů jakoukoliv částku k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy (u rozpočtových organizací jsou částky z FKSP limitovány). Z hlediska srážení pojistného na SZ, pojistného na VZP a daně z příjmů doporučujeme poskytnout buď sociální výpomoc nebo návratnou půjčku.

Od daně z příjmů je osvobozena do **výše 500 tis. Kč sociální výpomoc** poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie **na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav** (§ 6 odst. 9 písm. t) zákona o daních z příjmů. Pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na zdravotní pojištění se

rovněž nesráží (§ 5 odst. 2 písm. e) zákona 589/92 Sb. a § 3 odst. 2 písm. e) zákona 592/92 Sb.). U organizací, na které se vztahuje vyhl. 114/2002 Sb. o FKSP je výše sociální výpomoci limitována částkou 15 tis. Kč a při živelních pohromách na území, kde byl vyhlášen nouzový stav částkou 30 tis. Kč.

POZOR: zda byl vyhlášen nouzový stav je třeba si ověřit na příslušném krajském úřadu. Podle našeho názoru se tak nestalo, protože nouzový stav vyhláší vláda ve Sbírce zákonů, což se nestalo. V případě, že nebyl vyhlášen nouzový stav, bude poskytnutá sociální výpomoc podléhat dani z příjmů. Pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na VZP by se ani v tomto případě neodvádělo, protože v těchto zákonech není vazba na vyhlášení stavu nouze.

V případě poskytnutí **návratné půjčky** z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění k překlenutí tíživé finanční situace **do 20 tis. Kč** a u zaměstnance **postiženého živelní pohromou do 200 tis. Kč**, nepodléhá toto zvýhodnění ani dani z příjmů, ani odvodům pojistného. U organizací, na které se vztahuje vyhl. o **FKSP**, může být v případě živelní pohromy na území, kde byl vyhlášen nouzový stav, poskytnuta půjčka až **50 tis. Kč**. Podmínka vyhlášení stavu nouze se při poskytování návratných půjček u podnikatelských subjektů nevyžaduje.

Pokud by půjčka na tento účel byla vyšší než 20 tis. Kč resp. 200 tis. Kč je z toho, co je nad 20 (200) tis. Kč vypočítáván úrok, který obvykle používají peněžní ústavy u půjček obdobného charakteru. Takto vypočtený úrok podléhá srážení obojího pojistného a zahrne se i do základu pro výpočet daně.

V případě poskytnutí **návratné půjčky** z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění **na bytové účely** (výstavba, opravy nebo zařízení bytu) **do 100 tis. Kč** a u **zaměstnance postiženého živelní pohromou do jednoho miliónu Kč**, nepodléhá toto zvýhodnění ani dani z příjmů, ani srážení obojího pojistného. U organizací, na které se vztahuje vyhl. o FKSP se může poskytnout maximálně 100 tis. Kč vždy. Pokud by půjčka na tento účel byla vyšší než 100 tis. Kč resp. milión Kč je z toho, co je nad 100 tis. Kč (milión) vypočítáván úrok, který obvykle používají peněžní ústavy u půjček obdobného charakteru. Takto vypočtený úrok podléhá srážení obojího pojistného a zahrne se i do základu pro výpočet daně.

Výpomoci lze kumulovat tzn., že je možno poskytnout jednomu zaměstnanci např. nevratnou sociální výpomoc 150 tis. Kč + návratnou půjčku 50 tis. Kč na překlenutí tíživé finanční situace + návratnou půjčku 500 tis. Kč na bytové účely. U zaměstnance by se odvedla pouze daň z příjmů ze sociální výpomoci (150 tis.) a z ostatních částek by se neplatilo nic, pouze by musel vrátit půjčku...

POZOR na vyplacení různých odměn ze mzdových nákladů (daňově uznatelných výdajů), protože pokud tato odměna nebude poskytována za práci, tak ji finanční úřad neuzná jako daňový výdaj.

JAK TO BUDE S POSKYTNUTÝMI DARY NA POVODŇOVÁ KONTA A S JEJICH PROKAZOVÁNÍM A MOŽNOSTÍ ODPOČTU

Vzhledem k tomu, že se opět zřídilo spousta kont a účtů na humanitární pomoc, předpokládáme, že nebude třeba prokazovat odeslání částky na tato konta darovací listinou a bude stačit převodní příkaz nebo poštovní poukázka. Tuto problematiku ještě prověříme a zařadíme do některého z dalších čísel. Výše daru ovšem musí pro

odpočet splňovat podmínku minimálně 1000 Kč nebo 2% ze základu daně u darů nižších. Hodnota všech poskytnutých darů se sčítá, takže pokud zaměstnanec poskytl 500 Kč na povodně a 800 Kč na charitativní účely je u něho podmínka daru minimálně 1000 Kč splněna.

2/ ZMĚNA INVALIDITY TŘETÍHO STUPNĚ NA INVALIDITU DRUHÉHO NEBO PRVNÍHO STUPNĚ JEJÍ DOPAD NA UPLATŇOVÁNÍ SLEVY NA DANI

Od 1. 1. 2010 došlo ke změně částečné a plné invalidity na invaliditu prvního, druhého a třetího stupně. Poživatelé těchto důchodů byli začátkem letošního roku o změně přiznaného důchodu informováni.

Plný invalidní důchod se změnil na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a částečný invalidní důchod se změnil na invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně (dle míry postižení). Problémy, které se v této souvislosti objevily se týkají přechodu invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně na invaliditu prvního nebo druhého stupně a jejich dopadu na uplatňování slevy z titulu invalidity (§ 35ba zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů).

Podle přechodného ustanovení zákona 306/2008 Sb. platí, že ***byl-li plný invalidní důchod přiznán před 1. 1. 2010 a při první kontrolní lékařské prohlídce konané po roce 2009 je zjištěn takový stupeň invalidity, který má za následek snížení výše invalidního důchodu, sníží se výše invalidního důchodu až od třinácté splátky tohoto důchodu splatné po dni konání této prohlídky.***

V praxi se setkáváme se situací, kdy při první lékařské prohlídce došlo k odebrání invalidity třetího stupně (dříve plný invalidní důchod) a jejího nahrazení invaliditou prvního nebo druhého stupně. *Např. zaměstnanec byl na první lékařské prohlídce 20. dubna 2010 a na základě této prohlídky mu byl invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně změněn na invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně. Rozhodnutí o změně tohoto důchodu obdržel v měsíci srpnu 2010. V rozhodnutí se uvádí, že mu výplatu plného invalidního důchodu zastaví od třinácté splátky tohoto důchodu splatné po dni konání této prohlídky.*

JAK TO BUDE S UPLATŇOVÁNÍM SLEVY NA INVALIDITU PODLE § 35ba? OD KTERÉHO MĚSÍCE BUDE NÁLEŽET SLEVA 210 Kč MÍSTO 420 Kč?

Podle § 35ba odst. 1 písm. d) ZDP **náleží sleva 420 Kč poplatníkovi, který pobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně...** Z toho vyplývá, že těm, kterým byla změněna invalidita z třetího stupně na druhý nebo první stupeň, bude náležet sleva na invaliditu třetího stupně (420 Kč) ještě **po dobu dvanácti měsíců** po lékařské prohlídce, na které byl zjištěn nižší stupeň invalidity, **protože budou i nadále pobírat invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně.** V konkrétním výše uvedeném příkladu by se sleva 420 Kč poskytovala určitě do dubna 2011 a podle toho, který den v měsíci je důchod vyplácen, může sleva náležet ještě za měsíc květen. Rozhodující je, zda lékařská prohlídka v dubnu 2010 proběhla před výplatou důchodu nebo po výplatě důchodu.

Poznámka: o datu, od kterého bude zaměstnanci vyplácen invalidní důchod pro nižší stupeň invalidity, by měla ČSSZ zaměstnance včas informovat. Zde by bylo vhodné, aby vám zaměstnanec toto rozhodnutí přinesl, čímž by se předešlo případné chybě v uplatňování slevy na invaliditu.

3/ NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ OSVČ – platí pouze pro podnikatele

Vzhledem k tomu, že na výpočet dávek nemocenského pojištění u osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ) je neustále mnoho dotazů, rozhodli jsme se zařadit jejich výpočet do dnešního čísla. Jako podklad pro příklady a tabulku jsme použili materiál, který byl uveřejněn na stránkách ČSSZ. Podle zákona 187/2006 Sb. o NP má OSVČ nárok pouze na nemocenské a peněžitou pomoc v mateřství. Vyměřovacím základem pro výpočet dávky nemocenského pojištění je úhrn měsíčních základů v rozhodném období, z nichž OSVČ zaplatila pojistné. Rozhodným obdobím je 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost (např. nemoc). Z rozhodného období musí být vyloučeny dny, v nichž OSVČ nebyla nemocensky pojištěna, a dny, za které neměla povinnost platit pojistné na nemocenské pojištění, tj. měla po celý kalendářní měsíc nárok na výplatu nemocenského nebo peněžitě pomoci v mateřství z nemocenského pojištění OSVČ. Další podmínkou pro vznik nároku na nemocenské u OSVČ je účast na pojištění jako OSVČ alespoň 3 měsíce bezprostředně předcházející vzniku PN; toto neplatí, pokud se OSVČ při zahájení činnosti přihlásila k pojištění do 8 dnů. Podmínkou pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství je kromě 270 kal. dnů v posledních 2 letech ještě účast na pojištění po dobu alespoň 180 kal. dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrní doby.

Vyměřovacím základem pro pojistné na nemocenské pojištění v roce 2010 je minimálně 4000 Kč a měsíční pojistné tak činí nejméně 56 Kč, tj. 1,4 %. Pro názornost předkládáme vyměřovací základy z různě uhrazených částek na nemocenské pojištění.

Měsíčně uhrazeno (Kč) Vypočtený měsíční základ (Kč)

56	4 000
100	7 143
200	14 286
300	21 429
400	28 572
500	35 715
600	42 858
700	50 000
800	57 143
900	64 286
1 000	71 429

Výpočet měsíčního základu, z kterého se vypočte dávka NP se provede tak, že se uhrazená platba vydělí 0,014. Např. při měsíční platbě 100 Kč je výpočet takovýto $100 : 0,014 = 7\,142,85$ zaokrouhleno na 7 143 Kč. Tzn., že dávka nemocenského pojištění by se vypočetla ze součtu vypočtených měsíčních základů za rozhodné období.

Příklad č. 1 - začátek nemoci od 3. 1. 2010

OSVČ byla účastna nemocenského pojištění po celý rok 2009 a nepobírala dávky nemocenského pojištění v roce 2009, tj. nebudeme odečítat žádné vyloučené doby. OSVČ si platí 400 Kč/měsíčně. Měsíční základ činí 28 572 Kč. Rozhodné období pro výpočet dávky je leden až prosinec 2009, tj. 365 dnů.

Vyměřovací základ pro výpočet dávky

$28\,572 \text{ Kč} \times 12 = 342\,864 \text{ Kč}$

(pojistné NP 1 – 12/2009, tj. 400 Kč/měsíc)

(Denní vyměřovací základ pro dávku činí 939,35 Kč, tj. $342\,864 \text{ Kč} : 365$).

Tento základ se redukuje dle uvedených hranic:

- do 791 Kč se započítává ve výši 90 %, tj. 711,90 Kč,
- nad 791 Kč do 1 186 Kč redukce na 60 %, tj. 89,01 Kč,
- nad 1 186 Kč do 2 371 Kč redukce na 30 %, tj. 0 Kč,
- nad 2 371 Kč se nezohledňuje.

Redukovaný denní vyměřovací základ činí 801 Kč ($711,90 + 89,01$).

Od 15. dne nemoci OSVČ obdrží 60 % z 801 Kč, 481 Kč/denně, za prvních 14 dnů nemocenské OSVČ nenáleží.

Příklad č. 2 - nástup na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) 3. 7. 2010, OSVČ si platila pojistné na nemocenské pojištění ve výši 1 010 Kč/měsíčně.

Rozhodné období pro výpočet dávky je červenec 2009 až červen 2010. Rozhodné období je 365 dnů.

Vyměřovací základ pro výpočet dávky

$72\,143 \text{ Kč} \times 12 = 865\,716 \text{ Kč}$

(měsíční pojistné na nemocenské pojištění činí 1 010 Kč/měsíc)

Denní vyměřovací základ pro dávku činí 2 371,83 Kč, tj. $865\,716 : 365$.

Tento základ se redukuje dle uvedených hranic:

- do 791 Kč se započítává ve výši 100 %, tj. 791,00 Kč,
- nad 791 Kč do 1 186 Kč redukce na 60 %, tj. 237,00 Kč,
- nad 1 186 Kč do 2 371 Kč redukce na 30 %, tj. 355,50 Kč,
- nad 2 371 Kč se nezohledňuje.

Redukovaný denní vyměřovací základ činí 1 384 Kč ($791 + 237,0 + 355,50$).

OSVČ obdrží 70 % z 1 384 Kč, tj. 969 Kč za každý kalendářní den pobírání PPM. Tento příklad nám ukazuje, kolik si musí platit podnikatelka na nemocenské pojištění, aby pobírala plnou výši peněžité pomoci v mateřství. Vyšší platba pojistného než 1010 Kč měsíčně by se jí již nezhodnocovala. Pro rok 2011 se ale očekávají změny

ve výpočtu nemocenského a peněžité pomoci v mateřství, které by měly přinést zvýšení plateb ze strany OSVČ. O změnách Vás budeme včas informovat.

4/ VYHLÁŠKA 252/2010 Sb., KTEROU SE MĚNÍ VYHLÁŠKA 322/2005 Sb. O DALŠÍM STUDIU, KTERÉ SE POVAŽUJE PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY ZA STUDIUM NA STŘEDNÍ NEBO VYSOKÉ ŠKOLE

Vyhláškou 252/2010 Sb. se mění vyhláška 322/2005 Sb. o dalším studiu, popřípadě výuce, která se pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění považují za studium na středních nebo vysokých školách. Vlastní vyhláška se však nemění, ale mění se přílohy k této vyhlášce. V příloze č. 1 jsou uvedeny jednoleté kurzy cizích jazyků s denní výukou a v příloze č. 3 jsou vzdělávací instituce uskutečňující vysokoškolské studijní programy zahraničních vysokých škol v ČR. V obou přílohách dochází oproti ročníku 2009/2010 od **1. září 2010** ke změně v počtu institucí, které mohou toto studium nebo výuku poskytovat. Jelikož studium na těchto institucích má vliv na správné posouzení, zda se jedná o vyživované dítě pro účely daně z příjmů nebo o nezaopatřené dítě pro účely zdravotního pojištění, je třeba se s těmito kurzy a školami seznámit. Vzhledem k velkému rozsahu těchto příloh však najdete jejich platné znění pouze v příloze tohoto DIS 9/2010 v elektronické podobě na www.demonia.cz. Přístupové jméno a heslo je v DIS 1/2010.

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

52/2010 Náš zaměstnanec se ženil a na svatbu si vybral dva dny volna ve čtvrtek a v pátek. Náhradu mzdy od nás obdržel pouze za jeden den. Musí se u něho za druhý neplacený den odvést zdravotní pojištění jako při neplaceném volnu?

Podle § 3 odst. 5 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP se v případě poskytnutí pracovního volna bez náhrady příjmu musí připočíst k úhrnu započitatelných příjmů poměrná část minimální mzdy připadající na jeden kalendářní den v daném měsíci. Podle tohoto odstavce se nepostupuje v případě, že zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro důležité osobní překážky v práci. Zde se jedná o překážky uvedené v § 191 ZP (nemoc, ošetřování člena rodiny, mateřská nebo rodičovská dovolená). Vzhledem k tomu, že svatba je považována za jinou důležitou osobní překážku (§ 199 odst. 2 ZP a NV 590/2006 Sb.), je třeba za neplacený den volna odvést pojistné na VZP z poměrné části minimální mzdy.

53/2010 Dcera našeho zaměstnance, které je 26 let, řádně ukončila studium na vysoké škole. Šla si na OSSZ zaplatit pojistné na důchodové pojištění za letošní rok, protože už se doba studia od 1. 1. 2010 nepovažuje za dobu důchodového pojištění. Na OSSZ jí bylo oznámeno, že by si měla ještě doplatit pojistné na důchodové pojištění za 24 měsíců, tj. od 24. roku věku. Můžete nám sdělit podle jakého zákona se nezapočítává doba studia od 24 let?

Podle § 5 odst. 1 písm. m) zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění jsou pojištění účastny osoby, které se soustavně připravují na budoucí povolání studiem na střední nebo vyšší odborné škole nebo vysoké škole v ČR, a to po dobu prvních šesti let

tohoto studia po dosažení věku 18 let v období před rokem 2010. Z toho vyplývá, že pokud je dceř Vašeho zaměstnance již 26 let, nebude se jí započítávat doba studia od 24 let věku. Tuto dobu důchodového pojištění si ale může doplatit kdykoliv a nemusí si ji doplácet nyní.

54/2010 Zaměstnankyně nastoupila do firmy na pracovní poměr na dobu neurčitou s 3 měsíční zkušební dobou, odpracovala 14 dnů a odešla na nemocenskou z důvodu rizikového těhotenství, poté nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství a dále byla na rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte. Nyní se chce vrátit do zaměstnání, protože dítě dosáhlo 3 let věku. Můžeme s touto zaměstnankyní ukončit pracovní poměr ve zkušební době nebo jí musíme dát výpověď podle § 52 ZP?

Podle § 35 odst. 2 ZP se o dobu překážek v práci zkušební doba prodlužuje. Překážky v práci jsou uvedeny v § 191 a následujících zákoníku práce, kde mezi ně patří mimo jiné doba dočasné pracovní neschopnosti, doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Z toho vyplývá, že zkušební doba této zaměstnankyně ještě neuplynula a proto je s ní možné zrušit pracovní poměr ve zkušební době podle § 66 ZP. Možnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době jste ale měli i po celou dobu mateřské a rodičovské dovolené.

55/2010 Zaměstnanec nám podepsal dohodu o skončení pracovního poměru k 31. 8. 2010, ale dne 30. 8. nastupuje do nemocnice na plánovanou operaci. Tento zaměstnanec má u nás ještě nevyčerpanou dovolenou, kterou mu chceme proplatit při skončení pracovního poměru, ale máme obavu, že mu bude v případě neskončení pracovního poměru k 31. 8. nabíhat ještě další dovolená. Kdy tomuto zaměstnanci skončí pracovní poměr a kdy mu můžeme proplatit dovolenou?

Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí podle 49 odst. 1 ZP pracovní poměr sjednaným dnem. Tzn., že pracovní poměr zaměstnance skončí dnem 31. 8. 2010. Při skončení pracovního poměru mu bude proplacena i nevyčerpaná poměrná část dovolené na zotavenou. Co se týče nároku na náhradu mzdy, tak náhradu mzdy od zaměstnavatele neobdrží, protože pracovní poměr skončil dříve než uplynuly první tři neplacené směny. Od 15. dne pracovní neschopnosti bude pobírat nemocenské od OSSZ, pokud nemá vyčerpanou podpůrčí dobu.

56/2010 Dne 16. 8. 2010 jsme obdrželi rozsudek s nabytou právní mocí o svěřeni dítěte do péče naší zaměstnankyně. Je tento rozsudek dostatečným podkladem pro uplatnění daňového zvýhodnění na vyživované dítě? V případě, že ano, od kterého kalendářního měsíce můžeme daňové zvýhodnění uplatnit?

Podle § 35c odst. 6 zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů se za vyživované dítě považuje mimo jiné i dítě osvojené nebo dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů. V Pokynu MF D-300 se k tomuto paragrafu dále uvádí, že za dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu... Z tohoto vyplývá, že se jedná o vyživované a dítě a daňové zvýhodnění je možno uplatnit již od měsíce srpna,

protože podle § 35c odst. 10 ZDP daňové zvýhodnění náleží již v kalendářním měsíci, ve kterém bylo dítě osvojeno.

57/2010 Naším zaměstnancům poskytujeme při odchodu do starobního nebo invalidního důchodu poměrně vysoký finanční benefit, jehož výše se odvíjí od odpracovaných let ve firmě. V současné době rušíme jeden náš závod a práva a povinnosti těchto zaměstnanců přechází na naši dceřinou společnost. V této dceřiné společnosti ale není benefit při odchodu do důchodu uplatňován. Je možné při odchodu těchto zaměstnanců do důchodu vyplácet benefit u naší firmy, jako odměnu bývalým zaměstnancům v souvislosti s minulým pracovním poměrem?

Podle § 6 odst. 1 písm. d) zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů jsou „příjmy ze závislé činnosti i příjmy plynoucí v souvislosti s dřívějším výkonem závislé činnosti podle písm. a) až c) bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nevykonává“. Tzn., že z takto vyplacených odměn v budoucnu by bylo třeba odvést daň z příjmů, pojistné na VZP (jedná se o příjem ze závislé činnosti) a pojistné na SZ (jedná o příjem zúčtovaný v souvislosti se zaměstnáním, které zakládalo účast na nemocenském pojištění). Pokud by byli v době výplaty odměny bývalí zaměstnanci již poživateli starobního nebo invalidního důchodu a odměna by byla vyplacena po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání, nemuselo by se odvádět ani pojistné na SZ (§ 5 odst. 2 písm. f) zákona 589/92 Sb.) a ani pojistné na VZP (§ 3 odst. 2 písm. f) zákona 592/92 Sb.). V případě, že by vyplacená odměna byla vyšší než 5000 Kč, musela by se z ní srazit zálohová daň a zaměstnanec by si musel podat daňové přiznání za příslušný kalendářní rok. Toto vše platí v případě, že nedojde do doby, než budou odměny vypláceny ke změně zákonů... Optimálním řešením by bylo to, že si dceřiná společnost zavede obdobný benefit, který byl používán na vašem závodu před jeho zrušením.

58/2010 Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 27. července 2010 a tento den odpracoval celou směnu, takže mu vzniklo tímto dnem nemocenské pojištění. Od 9. srpna 2010 byl uznán práce neschopným a pracovní neschopnost je delší než 14 kal. dnů. Vystavili jsme zaměstnanci přílohu k žádosti o nemocenské, kde jsme uvedli rozhodné období od 27. 7. do 31. 7. OSSZ nám přílohu vrátila a chce abychom v ní vyplnili pravděpodobnou výši příjmu. Je postup OSSZ v souladu s právní úpravou?

Podle § 18 odst. 4 zákona 187/2006 Sb. o NP je ve vašem případě rozhodným obdobím, období od vzniku pojištění do konce kal. měsíce, který předchází kal. měsíci, v němž sociální událost vznikla. Podle § 19 odst. 7 téhož zákona musí být splněna podmínka dosažení započitatelného příjmu a alespoň 5 kal. dnů v rozhodném období. Jelikož rozhodné období je od 27. do 31. 7., je podmínka 5 kal. dnů splněna. Pravděpodobná výše příjmů se podle „vysvětlivek k příloze k žádosti“ vyplní jen v případě, že v rozhodném období není vyměřovací základ a alespoň 5 kal. dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. Obě podmínky jsou splněny, takže upozorněte OSSZ, že po Vás požaduje zbytečné informace...

59/2010 Jakým způsobem by se zjistila pravděpodobná výše příjmu pro výpočet nemocenského v případě, že zaměstnanec nemá odpracováno alespoň

5 resp. 30 kalendářních dnů? Které složky mzdy se do pravděpodobného příjmu zahrnou? Postupujeme stejně jako při zjišťování pravděpodobného výdělku pro účely průměrného výdělku?

Pravděpodobná výše příjmu se při výpočtu nemocenských dávek použije v případě, že v rozhodném období není alespoň 5 kalendářních dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ (§ 19 odst. 7 zákona 187/2006 Sb. o NP) nebo alespoň 30 kalendářních dnů (§ 19 odst. 8). V zákonu je k tomu řečeno, že za denní vyměřovací základ se považuje započitatelný příjem, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl za kalendářní den v kalendářním měsíci, v němž vznikla sociální událost. Z uvedeného vyplývá, že se zahrnou všechny složky mzdy, které patří do vyměřovacího základu pro pojistné na SZ, tzn. např. základní mzda, prémie, osobní ohodnocení, příplatky, odměny a další případné složky mzdy a toto se vydělí počtem kalendářních dnů v daném měsíci. V mnoha případech se stává, že vyměřovací základ pro pojistné na SZ se rovná hrubé mzdě zaměstnance, takže měsíční pravděpodobná výše příjmu pro nemocenskou se rovná pravděpodobnému průměrnému měsíčnímu výdělku pro pracovní právní účely.

60/2010 Od měsíce září k nám nastupují do pracovního poměru dva absolventi střední školy. Jaké jsou u nich odlišnosti při uzavírání pracovního poměru? Údajně s nimi nelze sjednat zkušební dobu a pracovní poměr nesmí být uzavřen na dobu určitou?

Specifika sjednávání pracovních vztahů s absolventy škol byla zrušena ještě za trvání starého zákoníku práce a do nového ZP platného od 1. 1. 2007 nebyla převzata. Z toho vyplývá, že s absolventem je možno sjednat dobu určitou, a to i se zkušební dobou. Jedinou odlišností u nich je, že u absolventů ve věku 18 až 21 let nemusí být při prvním pracovním poměru dodržena po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru minimální mzda a zaručená mzda. Zde stačí, aby dostávali minimálně 90% této částky.

61/2010 V poslední době se nám množí případy, kdy je na exekučním příkazu uvedeno, že nezabavitelné částky jsou uplatňovány u jiného plátce příjmu. V tomto případě postupujeme tak, že celou čistou mzdou zaměstnance porovnáme s částkou 7723 Kč a pokud je vyšší, tak rozdíl spolu s jednou nebo dvěma třetinami použijeme na úhradu exekuce. V případě, že čistý příjem je nižší než 7723 Kč, posíláme jednu nebo dvě třetiny z čisté mzdy. Zaměstnanci se na nás obrací, že jejich příjem u dalšího plátce je nižší a že tam plně nevyužívají nezabavitelné částky. Je proti tomuto opatření exekutorů nějaká obrana?

Podle odst. 1 § 298 občanského soudního řádu (OSŘ) by měl soud, který nařizuje provádění srážek ze mzdy několika plátcům mzdy, určit jakou část nezabavitelné částky nemají srážet. Kdyby příjem povinného nedosahoval u některého plátce mzdy ani uvedené části nezabavitelné mzdy, je plátce mzdy povinen oznámit to soudu. Soud pak znovu určí, jakou část nezabavitelné částky má každý plátce mzdy srážet. Z toho vyplývá, že další plátce mzdy, kde není nezabavitelná částka vyčerpána by měl upozornit exekutora a exekutor by měl rozdělit nezabavitelnou částku jinak. Zde by se mohlo jednat o rozdělení např. polovina nezabavitelné částky u jednoho plátce a polovina u druhého plátce.

62/2010 Naši zaměstnanci, kteří běžně dostávají stravenky, byli vysláni na pracovní cestu v průběhu své směny. Pracovní cesta trvala více než 5 hodin, takže by zaměstnanci vznikl nárok na stravné. Může zaměstnanec obdržet v jednom dni stravenku i stravné? V případě, že ano, tak za jakých podmínek a podle kterého předpisu?

Podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 je pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem příspěvek na stravování, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny... Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné. Z tohoto vyplývá, že pokud jsou splněny tyto dvě podmínky, mohl by zaměstnanec v jednom dni obdržet jak stravenku tak stravné. Např. pracovní doba u zaměstnavatele je od 6,00 do 14,30 hod. s půlhodinovou přestávkou na jídlo. Zaměstnanec nastoupil do práce v 6,00 hod. a pracoval do 10,00 hod., poté byl vyslán na pracovní cestu, z které se vrátil v 15,30 hod. Tento zaměstnanec splnil podmínku pro daňovou uznatelnost příspěvku na stravování (přítomnost 3 hodiny) a zároveň mu vznikl nárok na stravné (pracovní cesta delší než 5 hodin). Pokud by ale zaměstnanec odjel na pracovní cestu již v 9,00 hod. a vrátil se ve stejnou dobu, nárok na daňovou uznatelnost příspěvku na stravování by nebyl, protože mu v průběhu směny vznikl nárok na stravné. Potřebných 5 hodin bylo splněno již v průběhu směny od 9,00 do 14,30 hod. Pokud by přesto zaměstnavatel příspěvek na stravování zaměstnanci poskytl, nejednalo by se o daňový výdaj zaměstnavatele.

63/2010 Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou do 31. 8. se stal dne 16. 8. pracovní úraz. Pracovní neschopnost přechází do měsíce září a bude trvat ještě alespoň měsíc. Do kdy náleží zaměstnanci náhrada za ztrátu na výdělku?

Podle § 386 ZP odst. 1 náleží zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento pracovní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán. Z toho vyplývá, že náhrada za ztrátu na výdělku by po 31. 8. náležela jen v případě, pokud by byl zaměstnanci prodloužen pracovní poměr. To může nastat u organizací, kde dochází k opakovanému prodlužování doby určité. Pokud by nebyl předpoklad dalšího zaměstnání, končí poskytování náhrady za ztrátu na výdělku dnem 31. 8.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**V OKAMŽIKU, KDY ŠTĚSTÍ ZAKLEPE I U VAŠICH DVEŘÍ,
SEDÍTE PRÁVĚ NA ZÁCHODĚ.**
