

KO9VÁK



PRÁVO • EKONOMIKA, DANĚ A MZDY • BOZP •
SOCIÁLNÍ OBLAST • ZDRAVOTNICTVÍ

Vážení čtenáři, kolegyně a kolegové,

opět po roce vycházíme vstříc přání mnohých z vás. Na pomoc jednotlivým funkcionářům základních organizací, kteří musí dnes a denně řešit mnoho různých problémů, jsme zpracovali a v této publikaci vám předkládáme sumář poraden především z právní, daňové, sociální a zdravotní oblasti, které vyšly v průběhu roku 2009 v časopise Kovák. Tato „poradenská“ ročenka má napomoci s vyhledáváním odpovědí na vaše problémy. Současně vám chceme usnadnit vyhledávání tak, abyste nemuseli listovat v množství čísel časopisu Kovák, ale našli jste to, co hledáte, přehledně podle jednotlivých témat v jedné knížce. Dotazy čtenářů a odpovědi specialistů jsou uspořádány v 6 oddílech: Pracovní právo, Právo – různé, Ekonomika, daně a mzdy, Sociální oblast, Zdravotní pojištění, Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Je třeba zdůraznit, že v poradnách popisované kauzy a jejich řešení byly v Kováku vydávány vždy k určitému datu, po němž v některých případech došlo ke změnám v legislativě atd. Proto autoři v případě takovýchto změn uvedli **k datu uzávěrky brožury 11. 1. 2010 aktuální stav** vždy „pod čarou“ (tedy na konci) příslušné poradny. Tak lze s poradnami pracovat i v současnosti. Doufáme, že vám tato útlá knížечka pomůže při vaší náročné práci.

JAROMÍR ENDLICHER,
místopředseda OS KOVO
MARTIN BENEŠ,
šéfredaktor časopisu Kovák

Vydavatel: Odborový svaz KOVO, nám. W. Churchilla 2, 113 59
Praha 3 ● **K vydání doporučila:** redakční rada časopisu Kovák ● **K vy-**
dání připravila: redakce týdeníku Kovák ● **Odpovědná redaktorka:**
PhDr. Jana Benešová ● **Technická příprava:** Miloslava Nováková,
tajemnice redakce ● **Ilustrace na obálce:** Václav Holub ● **Ilustrace**
uvnitř publikace: Oldřich Krupička ● **Vydavatelský servis:** Jan Krato-
chvíl ● **Datum vydání:** leden 2010

OBSAH

PRACOVNÍ PRÁVO

Jak se mám po obdržení výpovědi hlásit u úřadu práce?	str. 7
Může nám zaměstnavatel nařídit neplacené volno?	str. 16
Musíme trpět kameru v pánské šatně?	str. 19
Jaké jsou možnosti zaměstnance insolventního zaměstnavatele?	str. 19
Co dělat, když zaměstnavatel nedoplácí ztrátu na výdělku?	str. 25

PRÁVO – RŮZNÉ

Ach ty zimní chodníky.	str. 28
Právo a rozum zvítězily	str. 30
Jak správně postupovat u stavebních úprav balkónů v obytném domu?	str. 31
Jak se má zachovat ručitel, když dlužník nesplácí úvěr?	str. 33
Uvidím svou dceru na Štědrý den?	str. 34
Jakou „vánoční“ půjčku si lze vzít bez rizika?	str. 36
Sháníte dárek přes internet?	str. 37

EKONOMIKA, DANĚ A MZDY

Za jakých podmínek je manželka pro účely daní vyživovanou osobou?	str. 41
Je novostavba daňově osvobozena ještě v roce 2009?	str. 42
Je změna v odpočtu členských příspěvků?	str. 43
Co se odvádí z honoráře za článek v časopise?	str. 44
Jsou pro rok 2009 změny u dohod o provedení práce a dohod o činnosti?	str. 46
Jak jsou pojištěny vklady na účtech?	str. 47
Co je nového v případě daru na činnost odborové organizace?	str. 48
Počítají se dary a členské příspěvky do obratu pro účely DPH?	str. 49
Musíme platit daň z nemovitosti, i když jsme změnili vytápění?	str. 49
Jak je to s odpočtem členských příspěvků zadržovaných zaměstnavatelem?	str. 50

Počítá se příjem z prodeje nemovitosti do obratu pro účely DPH?	<i>str. 51</i>
Jaká je sazba daně u odměn funkcionáře v roce 2009?	<i>str. 52</i>
Jak je to s ročním vyúčtováním daně z odměn a dohod o provedení práce?	<i>str. 52</i>
Musíme podat daňové přiznání, když nemáme žádné příjmy?	<i>str. 54</i>
Nastaly nějaké změny v odměnách funkcionářů odborové organizace?	<i>str. 55</i>
Je nutné připočítávat u dohody o provedení práce sociální a zdravotní pojištění?	<i>str. 56</i>
Musí odborář zdanit podporu poskytnutou naší ZO při propuštění z práce?	<i>str. 57</i>
Je třeba podat daňové přiznání?	<i>str. 57</i>
Co obsahuje mzdový list?	<i>str. 59</i>
Jaké jsou náležitosti účetní směrnice?	<i>str. 60</i>
Jaké předpisy má mít ZO OS KOVO?	<i>str. 62</i>
Lze v daňovém přiznání uplatnit vyšší náklady než loni?	<i>str. 63</i>
Musíme čerpat náhradní volno místo příplatku za práci přesčas?	<i>str. 64</i>
Změnily se lhůty pro placení daní?	<i>str. 67</i>
Mají si odbory zřídit datové schránky?	<i>str. 67</i>
Co se počítá do příjmů vyživované manželky?	<i>str. 68</i>
Kdo má nárok na daňové zvýhodnění na dítě?	<i>str. 69</i>
Stačí potvrzení o zaplacení příspěvků za všechny členy odborů?	<i>str. 71</i>
Je třeba zdanit vánoční finanční příspěvek členům odborů?	<i>str. 72</i>

SOCIÁLNÍ OBLAST

Vyplácí se podpora v nezaměstnanosti při nemoci?	<i>str. 74</i>
Lze mít souběh odstupného a podpory?	<i>str. 76</i>
Nepřijdu o rodičovský příspěvek?	<i>str. 78</i>
Změní se předčasné důchody?	<i>str. 79</i>

Jak by se mi vypočítala podpora v nezaměstnanosti?	<i>str. 81</i>
Jaký mám nárok na sociální dávky?	<i>str. 83</i>
Z čeho mě vypočtou nemocenskou?	<i>str. 85</i>
Mám nárok na „ošetřovačku“?	<i>str. 87</i>
Lze se vystřídat v péči o dítě?	<i>str. 89</i>
Jak se krátí nemocenské?	<i>str. 90</i>
Ovlivní nekolidující zaměstnání výši důchodu?	<i>str. 91</i>
Jak dlouho mi bude náležen ošetřovné?	<i>str. 93</i>
Kolik bude činit moje mateřská?	<i>str. 94</i>
S jakými přídatky na dítě mohu počítat?	<i>str. 97</i>

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Vztahují se poplatky u lékaře i na akupunkturu?	<i>str. 99</i>
Bude si syn muset hradit zdravotní pojištění sám?	<i>str. 100</i>
Jak je to se zdravotním pojištěním u dohody o pracovní činnosti?	<i>str. 101</i>
Platí se z odstupného zdravotní pojištění?	<i>str. 102</i>
Spočetl mi zaměstnavatel správně zdravotní pojištění?	<i>str. 104</i>
Je možná změna zdravotní pojišťovny bez mého vědomí?	<i>str. 105</i>
Lze zrušit registraci u nové zdravotní pojišťovny?	<i>str. 108</i>
Komu je léčba neplodnosti hrazena ze zdravotního pojištění?	<i>str. 109</i>

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Jak prokázat nemoc z povolání?	<i>str. 111</i>
Kdo zaplatí dioptrická skla do svářečské kukly?	<i>str. 114</i>
Musím vracet poškozený pracovní oděv?	<i>str. 114</i>
Stal se mi v prostoru kuřárny pracovní úraz?	<i>str. 117</i>
Bylo mi odškodněn pracovní úraz kráceno právem?	<i>str. 118</i>
Je osvětlení na pracovišti dostačující?	<i>str. 120</i>
Mohu být na pracovišti sám?	<i>str. 123</i>

U KAŽDÉ PORADNY UVÁDÍME V TOMTO POŘADÍ:

číslo a datum vydání Kováku, v němž byla poradna uveřejněna;
název článku; otázku čtenáře a odpověď; jméno specialisty, který
odpovídal na příslušný dotaz

Kováč č. 2/16. ledna 2009

Jak se mám po obdržení výpovědi hlásit u úřadu práce?

Náš podnik se dostal do odbytových potíží a z tohoto důvodu jsem dostal výpověď z pracovního poměru z důvodu organizačních změn. Jelikož zatím nemám jinou možnost zaměstnání, prosím o informace spojené s evidencí na úřadu práce včetně mých práv a povinností s touto evidencí spojených.

V. Č., Kdyně

Jelikož vaše otázka je dosti obsáhlá a týká se několika oblastí spojených s aplikací zákona o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb. v platném znění, odpovím na ni v několika blocích a heslovitě.

Jaké doklady jsou potřeba k registraci na úřadu práce?

Pro zaregistrování na úřadu práce je nutné doložit:

- * vyplněnou žádost o zprostředkování zaměstnání (3 formuláře)
- * platný občanský průkaz
- * kartičku čísla účtu (chcete-li zasílat podporu na účet)
- * zápočtový list se skončením pracovního poměru
- * doklady o vzdělání
- * pokud zaměstnání u jednoho zaměstnavatele trvalo méně než jeden rok či rok, doložit potvrzení o tom, co zaměstnanec dělal před zaměstnáním u posledního zaměstnavatele (například zápočtový list)
- * pokud zaměstnání u zaměstnavatele trvalo déle než jeden rok, doložit potvrzení zaměstnavatele o délce zaměstnání.

Co je evidence uchazečů o zaměstnání a jak se provádí?

* Po podání žádosti vás úřad práce zařadí do své evidence nebo vydá rozhodnutí, v němž jasně stanoví, proč nemůžete být do evidence uchazečů o zaměstnání zařazeni.

* Požádáte-li o zprostředkování zaměstnání *nejpozději do tří pracovních dnů* po skončení zaměstnání, budete zařazeni do evidence uchazečů

o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání. Pokud na tyto dny vychází státní svátek nebo sobota či neděle, lhůta se o tyto dny prodlužuje.

* Skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčujete úřadu práce a změny těchto údajů jste povinni osobně nebo písemně *oznámit nejpozději do 8* kalendářních dnů.

* Ve stejné lhůtě 8 kalendářních dnů jste povinni osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které jste se nedostavili na úřad práce ve stanoveném termínu.

* Nelze-li skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a jejich změny osvědčit jinak (například důvodu zničení či ukradení dokumentů), může úřad práce připustit jejich osvědčení *čestným prohlášením*.

* Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně podá řádně vyplněnou žádost o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce a je poté zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

* Pozor, registrovat se jako uchazeč o zaměstnání ale můžete jen dle místa trvalého bydliště (tj. žádat o zprostředkování zaměstnání).

Co je akční plán?

* Od 1. 1. 2009 mohou uchazeči o zaměstnání požádat úřad práce o vypracování individuálního akčního plánu na podporu jejich uplatnění na trhu práce.

* Od 1. 1. 2009 má úřad práce povinnost vypracovat individuální akční plán všem uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců.

Lze pracovat a zároveň být evidován jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce?

* Uchazečem o zaměstnání nemůže být osoba, která je v pracovně-právním vztahu či ve služebním poměru.

* Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání od 1. 1. 2009 ale *nebrání*:

a) výkon činnosti na základě *pracovního nebo služebního poměru*, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v sou-

časnosti se jedná o 4000 Kč hrubého) – do 31. 12. 2008 k tomu navíc platila podmínka, že tento výkon práce může být maximálně 20 hodin týdně; nebo

b) výkon činnosti na základě *dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti*, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy (v současnosti se jedná o 4000 Kč hrubého) – do 31. 12. 2008 k tomu navíc platila podmínka, že tento výkon práce může být maximálně 20 hodin týdně.

* Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce výkon této činnosti *oznámit do 8 kalendářních dnů* ode dne vzniku pracovního nebo služebního poměru nebo ode dne uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělků nebo odměny.

* V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělků měsíční výdělků (odměny) *čítají*.

* Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je také to, že výkon uvedených činností *není překážkou pro poskytování součinnosti* úřadu práce při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.

* Překážkou pro vedení v evidenci není ani takové zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním a je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá zdravotnímu stavu zaměstnance („*krátkodobé zaměstnání*“).

* Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je neposkytnutí identifikačních údajů a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů.

Je rozdíl mezi termínem uchazeč o zaměstnání a zájemce?

a) *Zájemce* je osoba, která může být odkudkoli a může se zaregistrovat u jakéhokoli úřadu práce jako zájemce o zaměstnání bez doložení jakýchkoli dokladů, jen s informací o tom, co by chtěla dělat, ale musí se dostavovat na úřad práce alespoň jednou za měsíc a může být v pracovním poměru (může například očekávat, že dostane výpověď z pracovního poměru).

b) *Uchazeč* má více povinností, může či nemusí pobírat podporu.

Jaké jsou podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti?

Nárok na podporu v nezaměstnanosti *má* uchazeč o zaměstnání, který:

a) získal dobu důchodového pojištění v délce minimálně 12 měsíců za poslední 3 roky (odkaz na § 11 zákon č. 155/1995 Sb.);

b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a

c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

* Do předchozího zaměstnání se *nezapočítává* doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti vykonávaných v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a krátkodobé zaměstnání, překrývají-li se doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a náhradní doba zaměstnání, započítává se pouze doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

* Do předchozího zaměstnání se *započítává i náhradní doba* zaměstnání, tj. doba:

a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci

b) pobírání plného invalidního důchodu

c) výkonu vojenské základní (náhradní) služby

d) výkonu civilní služby

e) osobní péče o dítě ve věku do 4 let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči

f) osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou

g) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra ČR

h) soustavné přípravy na budoucí povolání (maximálně v délce 6 měsíců).

* Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek *ode dne podání písemné žádosti o podporu* v nezaměstnanosti nebo *ode dne zařazení do evidence* uchazečů o zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo činností považovaných za náhradní doby zaměstnání.

* Nárok na podporu v nezaměstnanosti *nemá* uchazeč o zaměstnání

a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu

b) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek

c) od 1. 1. 2009, který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce.

Co je to podpůrčí doba v souvislosti s nárokem na podporu v nezaměstnanosti?

* *Od roku 2009* - podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu, tj.:

a) *do 50 let věku - 5 měsíců*

b) *od 50 do 55 let věku - 8 měsíců*

c) *nad 55 let věku - 11 měsíců.*

* Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

* Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období neuplynula celá podpůrčí doba a nenastoupil do zaměstnání (nevykonával výdě-

lečnou činnost) zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti po dobu alespoň tří měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí doby.

* Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby nastoupil do zaměstnání (vykonával výdělečnou činnost) zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a to po dobu alespoň šesti měsíců (tato doba se nevyžaduje, pokud ke skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti došlo ze zdravotních důvodů, nebo došlo-li ke skončení zaměstnání z organizačních důvodů nebo pro porušení povinností ze strany zaměstnavatele).

Jaká je výše podpory v nezaměstnanosti?

* Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období, tj. v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

** Od 1. 1. 2009 - po dobu prvních dvou měsíců bude poskytována podpora v nezaměstnanosti ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání, po dobu dalších dvou měsíců ve výši 50 % a po zbytek podpůrčí doby ve výši 45 procent.*

* Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 13 307 Kč. * **ZÍSKÁNÍM ODPUSKÁNÍ NEZTRÁCÍTE NÁROK NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI.**

Co dělat v případě nemoci?

* Po skončení pracovního poměru, je-li zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, donese doklad o pracovní neschopnosti a doklad o ukončení pracovní neschopnosti (i lístky na peníze) na úřad práce.

* Jinak nese uvedené doklady na příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení.

* U žen, jejichž zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta vždy šest měsíců.

Jaké jsou podmínky a možnosti rekvalifikace?

* Za účelem rekvalifikace je nutné mít příslib zaměstnání, aby byla návaznost na pracovní místo (platí pro většinu rekvalifikací) – je možné se rekvalifikovat na jakoukoli profesi, bude-li to účelné.

* Zaměstnanec musí o rekvalifikaci úřad práce žádat vždy před tím, než kurs absolvuje – musí to být kurs akreditovaný Ministerstvem školství ČR.

* Úřad práce uzavírá dohodu o rekvalifikaci se zaměstnancem, v evidenci úřadu práce jako uchazeč musí být zaměstnanec, nemusí tam být zaměstnavatel.

* Po dobu rekvalifikace budou zaměstnanci pobírat vyšší podporu (i ten, kdo jinak nemá nárok na podporu) ve výši 60 % průměrného měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání.

* Maximální výše podpory při rekvalifikaci je 14 913 Kč.

**** Do protokolu u úřadu práce vždy napište, o jakou rekvalifikaci máte zájem, bez ohledu na to, zda na to má v současné době úřad práce finanční prostředky.***

* V současné době je možné absolvovat programy přes fondy EU, které organizují pověřené úřady práce, lokální úřady práce s nimi spolupracují; u těchto typů programů zpravidla není třeba mít příslib - projekt obsahuje 20 - 25 rekvalifikačních kursů – i tady platí vyšší podpora – je tady i větší nabídka souvisejících benefitů, například doprava, hlídání dětí apod.

* Rekvalifikace samotná se provádí na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem, náklady rekvalifikace hradí úřad práce, který může uchazeči též nabídnout úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací (například doprava).

* Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

* O podpoře při rekvalifikaci rozhodne úřad práce.

* Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

* Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu:

- a) poskytování starobního důchodu
- b) poskytování dávek nemocenského pojištění
- c) vazby.

* Je dokonce možné se o rekvalifikovat za účelem toho, že se osoba stane sama podnikatelem, například za účelem získání kvalifikace pro vydání živnostenského listu – tyto rekvalifikace nejsou časté, musí být uchazečem zpracován podnikatelský záměr.

Jaká jsou práva uchazeče o zaměstnání?

Uchazeč o zaměstnání má právo:

* na *zprostředkování zaměstnání*, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech u příslušného úřadu práce

* na *podporu v nezaměstnanosti* při splnění zákonem stanovených podmínek

* na *zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání*, pokud ji potřebuje

* na *pracovní rehabilitaci*, pokud je osobou se zdravotním postižením.

Vhodným zaměstnáním je zaměstnání:

a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby

c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a

d) které odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

* Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které splňuje podmínky stanovené v písm. a), b) a d) nebo splňuje podmínky stanovené v písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

Jaké jsou povinnosti uchazeče o zaměstnání?

Uchazeč o zaměstnání má povinnost:

* poskytovat úřadu práce potřebnou *součinnost* při zprostředkování zaměstnání a dodržovat pokyny úřadu práce;

* sdělit úřadu práce *údaje o svých zdravotních omezeních* v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením; uplatňuje-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinen je doložit lékařským posudkem registrujícího praktického lékaře;

* *podrobit se na žádost* úřadu práce *vyšetření* za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa, uvádí zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na rekvalifikaci, nebo pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska jeho zdravotní způsobilosti;

* *oznámit úřadu práce nástup do zaměstnání* nejpozději v pracovní den předcházející dni, který byl sjednán jako den nástupu do zaměstnání, včetně nástupu do zaměstnání, které nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (tzv. nekolidující zaměstnání), a do 8 kalendářních dnů doložit vznik pracovněprávního vztahu (například pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti);

* *oznámit úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání*, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání, důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu, a změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání;

* porušení povinností může vést k vyřazení z evidence úřadu práce, ztrátě podpory a nemožnosti se znovu zaregistrovat u úřadu práce na dobu 6 měsíců.

Co dělat, jste-li podnikatelem (živnostenský list)?

* Pokud budete mít aktivní živnostenský list, úřad práce vás nezaregistruje jako uchazeče o zaměstnání.

* Pokud dojde k pozastavení či zrušení živnostenského listu k poslednímu dni pracovního poměru, sčítají se vyměřovací základy (z podnikání, existuje-li již, a z pracovního poměru).

Pokud si nejste jisti, zda máte aktivní živnostenský list, je možné to zjistit u příslušného živnostenského odboru či na internetu v aplikaci ARES.

*JUDr. VLADIMÍR ŠTICH, právník,
Regionální pracoviště OS KOVO Plzeň*

Aktualizace: Maximální výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2010 je 13 280 Kč. Maximální výše podpory při rekvalifikaci v roce 2010 je 14 883 Kč.

Kováč č. 3/23. ledna 2009

Může nám zaměstnavatel nařídit neplacené volno?

U nás ve firmě zaměstnavatel začal nařizovat neplacené volno, protože prý pro nás nemá práci. Má na to zaměstnavatel právo a jak se můžeme bránit? **F. P., Praha**

Zákoník práce zákon č. 262/2006 Sb. (dále jen ZP) pamatuje i na situaci, kdy zaměstnavatel z různých důvodů nemůže zaměstnancům přidělovat práci, ale je třeba rozlišovat z jakých příčin.

Dle § 207 ZP nemůže-li zaměstnanec konat práci a) pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 %

průměrného výdělku, b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Dle § 208 ZP nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby.

O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele jde také tehdy, když zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). Dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací lze výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, upravit. Náhrada mzdy musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, má právo podat návrh, aby úřad práce rozhodl na základě podkladů zaměstnavatele o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Jestliže úřad práce o existenci důvodů částečné nezaměstnanosti rozhodne, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí, nejdéle však po dobu 1 roku.

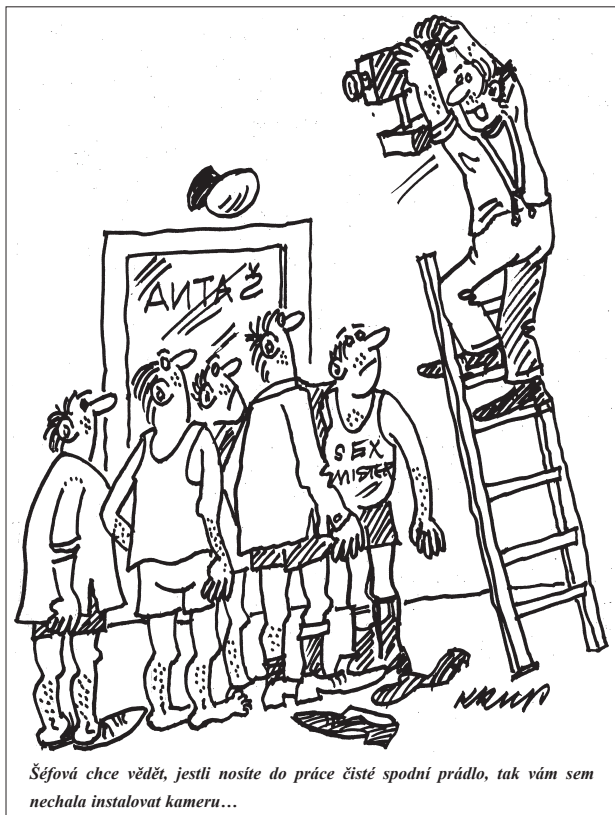
Z uvedeného vyplývá, že *zaměstnavatel nesmí neplacené volno nařít, pokud pro vás nemá práci*, ale je možné se s vámi na neplaceném volnu dohodnout, a naopak zaměstnavatel nemá povinnost vaši žádosti o neplacené volno vyhovět, pokud se nejedná o zákonný nárok dle ZP, případně dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Je třeba si ale uvědomit, že za neplacené volno nepobíráte žádnou složku mzdy a dokonce si musíte platit zdravotní pojištění. Za každý kalendářní den trvání neplaceného volna se k úhrnu příjmů zaměstnance připočte poměrná část minimální mzdy, která připadá na jeden den v daném měsíci. Zaměstnanec z této částky odvede 4,5 % a zaměstnavatel 9 procent. Zaměstnanec se může svému zaměstnavateli před poskytnutím neplaceného volna písemně

zavázat, že část nebo celé pojistné, které za něj zaměstnavatel odvedl, uhradí.

Mgr. VLADIMÍR PLACHTA, právník,

Regionální pracoviště OS KOVO Praha a Středočeský kraj

Aktualizace: Stále platné.



Musíme trpět kameru v pánské šatně?

Naše vedení ve firmě se rozhodlo, že na pánskou šatnu nainstaluje kameru. Prý si někdo ze zaměstnanců stěžoval, že se mu tam ztratila pracovní kombinéza, kterou pak nemohl vrátit. Já si věci zamykám do skříňky, a tak se mi nemůže přihodit, že bych o něco přišel. Kamera mi přijde jako šmírování, i když nejsem nějak útlocitný. Má na to zaměstnavatel právo?

K. P., Plzeň

Kamerový systém na pracovišti je při splnění určitých podmínek přípustný (zde odkazuji na svou poradnu Je zákonné používání kamer na pracovišti? uveřejněnou v Kováku č. 32/2008). Jedna z hlavních podmínek je, aby nebylo narušeno soukromí zaměstnanců, což v případě instalace kamery v šatně není splněno. Váš dojem o šmírování je proto jistě legitimní a máte právo instalaci kamery odmítnout jako nezákonný zásah do vaší soukromé sféry. V takovém případě nezáleží, zda ostatní bys s takovým opatřením zaměstnavatele souhlasili.

*JUDr. VLADIMÍR ŠTICH, právník,
Regionální pracoviště OS KOVO Plzeň*

Aktualizace: Stále platné.

Jaké jsou možnosti zaměstnance insolventního zaměstnavatele?

Pracuji v podniku, který se postupně dostal do velikých problémů, přestal vyplácet mzdy a zaměstnanci zaregistrovali i podezřelé vyvážení zařízení a zboží z podniku. Dozvěděl jsem se, že je na zaměstnavatele podán návrh na konkurs. V podniku působí také odborová organizace. Jaké jsou možnosti ochránit majetek před „rozkradením“ a získat dlužné mzdy?

J. Č., Ohučov

Na váš dotaz lze odpovědět nejprve obecně s připomenutím platné právní úpravy. Vzhledem k novému insolvenčnímu zákonu lze usuzovat, že na vašeho zaměstnavatele byl podán insolvenční návrh, a tudíž je nutné nejprve vysvětlit základní změny tohoto zvláštního řízení.

Dosavadní *zákon o konkursu a vyrovnání* prakticky neumožňoval jiné řešení dlužníkovy úpadku než prodej jeho majetku. *Konkurs* přitom často přicházel pozdě, věřitelé neměli větší vliv na průběh konkursu a k podstatným informacím o jednotlivých konkursech se dostávali složitě.

Dne 1. 1. 2008 nabyl účinnosti nový zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobu jeho řešení (insolvenční zákon), který řeší některé situace, kdy dlužník není schopen plnit své dluhy podle původních dohod. Většina veřejnosti si vznik takového problému spojuje především s rychlou exekucí a exekutory, kteří postupně dlužníkovi odvedou veškerý majetek, jenž může být prodán, a získané peníze rozdělí věřitelům. Někdy ale může být lepší, a to jak pro dlužníka, tak pro věřitele, aby se majetek dlužníka nerozbíjel a jeho dluhy byly uspokojovány společně a postupně. Pro tyto situace je zde insolvenční zákon. Z našeho pohledu je to zákon složitý a vnitřně těžko pochopitelný, a to zejména z pohledu jeho systematiky.

Co lze očekávat od této nové právní úpravy a co nikoliv?

Insolvenční zákon se ale nesnaží být všelékem na problémy mezi dlužníkem a věřitelem. Pouze formuluje možná právní řešení pro případy, kdy dlužník již nemá dostatek majetku na to, aby uhradil své dluhy, a protože má více věřitelů, nastal by mezi nimi pravděpodobně boj o to, kdo si ukořistí více („kdo dřív přijde, ten dřív bere“). Je-li majetek malý, mohlo by se logicky stát, že pohledávky jedněch věřitelů by byly uspokojeny zcela, jiných vůbec; proto je zde insolvenční zákon. Popsanou situaci totiž zákon řeší tak, že v podstatě zablokuje dlužníka i jeho majetek s tím, že všichni přihlášení věřitelé budou uspokojeni spravedlivě podle povahy jejich pohledávek. Za tím účelem pak zákon sleduje také další cíl, totiž udržet u podnikatelů jejich podnik v celku a v běhu, protože pokud běží a využívá všech svých částí, může být jeho hodnota vyšší, než pokud bychom ho rychle rozkouskovali. Jediné, co

tak zákon vlastně chce, je uspokojit věřitele (tedy i zaměstnance, kterým nebyla například vyplacena mzda) způsobem, který zohledňuje jejich postavení, a současně nutně neničit dlužníka a jeho možnosti další činnosti (podnikání).

Shrnuto: *insolvenční zákon nabízí věřitelům a dlužníkovi možné a spravedlivé (a kolektivní) řešení dlužníkovy úpadku a současně nabízí nepodnikatelům možnost projít procesem oddlužení, a zajistit si tak pro budoucnost osvobození od zbytků dluhů.*

Insolvenční rejstřík

Základem nové úpravy *insolvenčního práva* je *insolvenční rejstřík*, který plní úlohu jakéhosi informátora a také doručovatele. Rejstřík je veřejně přístupný a jsou v něm zveřejňovány takřka v „přímém přenosu“ všechny důležité informace o insolvenčním řízení. Nejen věřitelé a dlužník, ale také kdokoliv další tak má k dispozici informace o průběhu řízení. Insolvenční rejstřík navíc neslouží jen jako informační systém; formou zveřejnění v rejstříku je také doručována většina rozhodnutí soudu. Pro účastníky insolvenčního řízení je nezbytné tento *rejstřík neustále sledovat a reagovat velice rychle na všechna rozhodnutí* a opatření insolvenčního soudu. Zavedením této nové, moderní formy předávání informací si zákonodárce slibuje větší rychlost, transparentnost, objektivitu, efektivitu a odpovědnost. Údaje z insolvenčního rejstříku nalezneme na základní internetové adrese www.justice.cz.

Insolvenční řízení a pracovní právní nároky

Insolvenční řízení lze zahájit pouze na návrh; soud tedy sám od sebe řízení zahájit nemůže. *Návrh musí podat buď dlužník, nebo věřitel*, oba si mohou zvolit buď cestu písemnou, nebo elektronickou. Je-li návrh podáván písemně, musí být opatřen úředně ověřeným podpisem. Účinky insolvenčního řízení nastávají okamžikem zveřejnění vyhlášky, kterou se oznamuje zahájení insolvenčního řízení, v insolvenčním rejstříku. Tuto vyhlášku vydává insolvenční soud na základě podaného návrhu do 2 hodin od jeho obdržení. Návrh mohou podat i zaměstnanci dlužníka (zaměstnavatele), kterým zaměstnavatel dluží mzdu (pracovní právní nároky), a v případě, že se jedná o „zaměstnanecký“ *návrh z důvodu*

dlužných pracovněprávních nároků, soud nemůže těmto navrhovatelům uložit složení zálohy na insolvenční řízení.

Podezření z protiprávního nakládání s majetkem dlužníka

Ve svém dotazu uvádíte, že zaměstnanci zaznamenali podezřelý způsob nakládání s majetkem dlužníka (zaměstnavatele) spočívající v podezřelém vyvážení zboží a zařízení z podniku. Jelikož v podniku stále působí odborová organizace, je nutné na tuto skutečnost reagovat tím, že o tomto podezření bude odborová organizace, ale i jednotlivci informovat insolvenční soud. Dlužník, ve vašem případě zaměstnavatel, je totiž povinen zdržet se od okamžiku, kdy nastaly účinky spojené se zahájením insolvenčního řízení, nakládání s majetkovou podstatou a s majetkem, který do ní může náležet, pokud by mělo jít o podstatné změny ve skladbě, využití nebo určení tohoto majetku anebo o jeho nikoli zanedbatelné zmenšení (§ 111 odst. 1). *Na základě tohoto oznámení může insolvenční soud nařídít předběžné opatření (§ 112 a 113), kterým dlužníkovi uloží, aby nenakládal s určitými věcmi nebo právy náležejícími do jeho majetkové podstaty, nebo rozhodne, že dlužník může nakládat s majetkovou podstatou nebo její částí pouze se souhlasem předběžného správce, kterého také v souvislosti s tímto jednáním dlužníka ustanoví. V takovém případě doporučuji odborové organizaci vejít ve styk s tímto předběžným správcem a snažit se společně zabránit dlužníkovi ve zmenšování majetkové podstaty. Jedná se o zájem věřitelů z řad zaměstnanců, kterým zaměstnavatel dluží pracovněprávní nároky, jelikož čím více bude prostředků v majetkové podstatě, tím větší je nádeje na uspokojení jejich nároků.*

Uplatnění pracovněprávních nároků zaměstnanců

Nejprve bych chtěl upozornit na možnost uplatnění dlužných mezd podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, u příslušného úřadu práce a zbylé neuhrazené pracovněprávní nároky lze uplatnit níže uvedeným způsobem.

Pracovněprávní pohledávky dlužníkových zaměstnanců, které vznikly v posledních 3 letech před rozhodnutím o úpadku nebo po něm,

pokud zákon ohledně některých z nich nestanoví jinak, včetně pohledávek věřitelů na náhradu škody způsobené na zdraví, jsou mimo dalších v zákoně uvedených pohledávkami postavenými na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou a *tyto pohledávky se uspokojují v plné výši kdykoliv po rozhodnutí o úpadku* (§ 169 odst. 1 písm. a). Insolvenční soud vydá rozhodnutí o úpadku, je-li osvědčením nebo dokazováním zjištěno, že dlužník je v úpadku nebo že mu úpadek hrozí. Toto je další fáze insolvenčního řízení a toto rozhodnutí je základem pro uspokojení pracovněprávních nároků. Základní rozdíl od „staré“ úpravy obsažené v zákoně o konkursu a vyrovnání je v tom, že tyto pracovněprávní nároky dlužníkůvých zaměstnanců se již nepřihlašují klasickou přihláškou pohledávek, ale podle nové úpravy *se tyto pohledávky uplatňují vůči insolvenčnímu správci*. Zákon nestanovil přesný způsob uplatnění, ale z povahy věci lze usuzovat, že půjde o písemné uplatnění s uvedením výše a druhu pohledávky a s uvedením dostupných důkazů, jako jsou například kopie pracovní smlouvy, výplatní pásky a podobné doklady. Neuplatní-li dlužníkův zaměstnanec pracovněprávní pohledávku uvedenou v § 169 odst. 1 písm. a) v jiné výši, pokládá se jeho pohledávka za uplatněnou ve výši vyplývající z účetnictví dlužníka nebo z evidence vedené podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů). Můžeme se také setkat s názory, že pracovněprávní nároky je možno přihlásit přihláškou pohledávky u soudu. I tento způsob je možný, ale v případě rozhodnutí o úpadku budou tyto přihlášky vyřazeny z přezkumného řízení a budou předány soudem insolvenčnímu správci, který je bude vyřizovat jako pracovněprávní pohledávky ve smyslu ustanovení § 203 odst. 1 insolvenčního zákona. Z tohoto ustanovení zákona je nutné zdůraznit, že by neměl být rozdíl mezi údaji například ze mzdové účtárny dlužníka a uplatněnými nároky zaměstnancem dlužníka. V uplatněných pracovněprávních nárocích je třeba také zohlednit i případné částky vyplacené zaměstnanci na základě zákona č. 118/2000 Sb. příslušným úřadem práce.

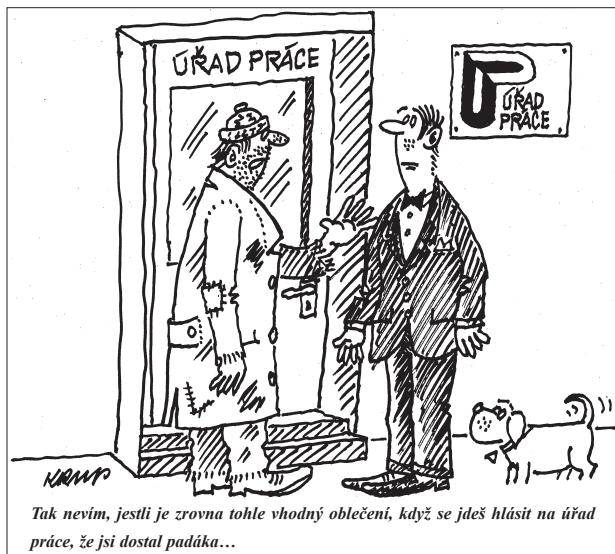
Základním předpokladem pro uspokojení pracovněprávních nároků zaměstnanců dlužníka je však to, že tyto prostředky budou soustředěny

v majetkové podstatě, stručně řečeno, že na ně bude mít insolvenční správce prostředky. Další možnosti a způsoby řešení není vhodné, vzhledem ke složitosti a množství variant, v tomto článku uvádět.

Postavení odborové organizace v insolvenčním řízení

Odborová organizace může v insolvenčním řízení a v incidenčních sporech zastupovat dlužníka zaměstnance, jde-li o uplatňování jeho pracovněprávních pohledávek.

Má-li dlužník zaměstnance, má právo zúčastnit se schůze věřitelů také odborová organizace, která u dlužníka působí. Působí-li u dlužníka vedle sebe více odborových organizací, má toto právo odborová organizace s největším počtem členů nebo sdružení odborových organizací s největším počtem členů, nedohodnou-li se odborové organizace působící u dlužníka jinak.



Pro všechny výše uvedené případy je předpoklad, že odborová organizace bude působit po celou dobu probíhajícího insolvenčního řízení, a je tudíž nutné, aby zaměstnanci, nebo i bývalí zaměstnanci, zůstali členy odborů se všemi právy a povinnostmi s tímto členstvím spojenými. Nutno také zdůraznit, že odborová organizace bude vystupovat v insolvenčním řízení jako zástupce všech zaměstnanců dlužníka.

Na závěr je nutné uvést, že v důsledku současné ekonomické situace, nastupující krize ekonomiky a opatření na snížení důsledků této krize je předpoklad i přijetí legislativních opatření, která se mohou dotknout i změn insolvenčního zákona. Z výše uvedeného je zřejmé, že insolvenční řízení není jednoduché a z tohoto důvodu OS KOVO nabízí všem členům a základním organizacím odbornou pomoc.

*JUDr. VLADIMÍR ŠTICH, právník,
Regionální pracoviště OS KOVO Plzeň*

Aktualizace: Stále platné.

Kováč č. 32/2. října 2009

Co dělat, když zaměstnavatel nedoplácí ztrátu na výdělku?

V roce 1990 jsem měl pracovní úraz s trvalými následky a ten mně byl následně odškodněn. Nyní jsem nemocný a pracovní neschopnost je vystavena pro stav po pracovním úrazu z roku 1990 s trvalými následky a komplikacemi. Zaměstnavatel mně ale náhradu za ztrátu na výdělku nedoplácí. Jak mám postupovat, aby vše bylo dáno do souladu se zákonem?

P. K., Hlinsko

Nejprve bych obecně upřesnila vaše práva jako zaměstnance a povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s pracovním úrazem.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání: je to zvláštní, zpřísněná forma jeho odpovědnosti za předpokladu, že se jí zcela, nebo zčásti nezprostití. Jedná se o právní

úpravu s omezenou dobou platnosti, zanikne dnem účinnosti zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění, tj. dnem **1. ledna 2010**.

Pokud vás tedy zaměstnavatel v roce 1990 za váš pracovní úraz plně odškodnil, tak se odpovědnosti za vaše poškození zdraví **nezprostí**.

Nároky při pracovním úrazu se skládají z dílčích nároků, a to:

* **náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti:** jedná se o částku představující rozdíl mezi průměrným výdělkem zjištěným ke dni vzniku pracovního úrazu a plnou výší náhrady mzdy nebo platu, které přísluší po dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, a poté plnou výší nemocenských dávek,

* **náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti** je částka představující rozdíl mezi průměrným výdělkem zjištěným ke dni vzniku škodní události a nově dosahovaným výdělkem po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání s připočtením plného nebo částečného invalidního důchodu. Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náleží nejdéle do konce kalendářního měsíce, kdy zaměstnanec dovrší 65 let, nebo do data přiznání starobního důchodu. Rozhodující je, která z uvedených skutečností nastane dříve,

* **náhrada za bolest (bolestné)** je náhrada, která se zaměstnanci poskytuje na základě lékařského posudku, který zpravidla vystaví ošetřující lékař a stanoví určitý počet bodů, který ocení bolest na základě vyhlášky po skončení pracovní neschopnosti. 1 bod představuje částku 120 Kč, bolestné se poskytuje jednorázově,

* **náhrada za ztížení společenského uplatnění** se rovněž hradí na základě lékařského posudku a její výše se stanoví na základě vyhlášky zpravidla po roce od úrazu nebo nemoci z povolání. Výši bodového ocenění ztížení společenského uplatnění může ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele zvýšit pouze soud. Přihlíží se zejména k rozsahu postižení, věku poškozeného, jeho uplatnění ve společnosti a osobním životě,

* **účelně vynaložené náklady spojené s léčením** - za tyto náklady se považují náklady za léky doporučené lékařem, které nejsou plně hrazeny zdravotními pojišťovnami, příplatky na dietní stravování, úhrady

cestovních nákladů, finanční odměna třetí osobě v případě, že poskytla pomoc s vedením domácnosti, nákupy. *Náhrada věcné škody* přichází do úvahy, pokud současně vznikl nárok na některou z předchozích náhrad uhrazujících újmu na zdraví. Jedná se například o poškozený oděv, rozbité hodinky, brýle. Věcná škoda se hraří ve skutečné výši.

Tolik tedy obecně k vašim právům ve věci pracovního úrazu. Z vašeho dotazu však nevyplývá, zda pracovní neschopnost ještě trvá nebo jste byl již uznán práce schopným.

Doporučuji vám *po ukončení pracovní neschopnosti* požádat vaši mzdovou účetní o výpočet částky představující *rozdíl* mezi průměrným výdělkem zjištěným ke dni vzniku vaší nynější pracovní neschopnosti pro stav po pracovním úrazu a vyplacenými dávkami, které jste pobíral v době pracovní neschopnosti (předpokládám, že vám zaměstnavatel první tři dny pracovní neschopnosti nezaplatil, i když na ně máte pochopitelně nárok), a poté písemně vyzvat zaměstnavatele k doplacení tohoto rozdílu, popřípadě i dalších finančních částek, pokud jste například doplácel léky, platil u lékaře poplatky za vyšetření a další účelně vynaložené náklady s léčením. Pokud ovšem zaměstnavatel vaši písemné žádosti o zaplacení nevyhoví, budete nucen obrátit se se svými nároky k soudu.

JUDr. MARIE STODOLOVÁ, právnička,

Regionální pracoviště OS KOVO Praha a Středočeský kraj

Aktualizace: Stále platné.

Kováč č. 4/30. ledna 2009

Ach ty zimní chodníky...

Chtěl bych se zeptat, jak je to podle nyní platné právní úpravy s povinností vlastníka rodinného domu udržovat přilehlý chodník v zimním období, pokud jde o jeho hrabání a čištění od sněhu a ledu. Slyšel jsem, že když se někdo na chodníku u mého domu při pádu na ledu nebo sněhu zraní, budu mu odpovídat za škodu. Je tomu tak? Z. P., Olomouc

Váš dotaz přišel jako na zavolanou, zejména v zimním období, kdy mráz občas svírá do své kruté a nelítostné náruče celou naši republiku a z nebe se snášející sněhová peřina nejenže nás ani chodník nezahřeje, ale právě naopak přidá starosti s jeho údržbou. A když už přijde obleva, na zmrzlém podkladu se vytváří náledí...

Předmětná problematika je upravena obecně platnou právní úpravou, a to *zákonem č. 13/1997 Sb., o pozemních komunikacích, konkrétně v § 27 odst. 4*, který výslovně stanoví: „Vlastník nemovitosti, která v zastavěném území obce hraničí se silnicí nebo s místní komunikací, odpovídá za škody, jejichž příčinou byla závada ve schůdnosti na přilehlém chodníku, která vznikla znečištěním, náledím nebo sněhem, pokud neprokáže, že nebylo v mezích jeho možností tuto závadu odstranit; u závady způsobené povětrnostními situacemi a jejich důsledky takovou závadu zmírnit.“

Zákon o pozemních komunikacích současně zmocňuje obce, aby stanovily vlastním nařízením (většinou městské a obecní vyhlášky) rozsah, způsob a lhůty odstraňování závad ve schůdnosti místních komunikací a průjezdných úseků silnic. *Zákon přímo tedy neupravuje povinnost vlastníků nemovitostí přiléhajících k veřejnému chodníku sníh a led z chodníku odhrabovat, a udržovat tak chodník schůdný, ale zatím je s případně vzniklou škodou způsobenou chodci zejména pádem a zraněním na neodklizeném chodníku spojena výše uvedená odpovědnost za škodu.*

Zákonem použitá formulace § 27 odst. 4 je ze strany vlastníků *nemovitostí* sousedících s chodníkem velmi často a podle mého názoru jednoznačně oprávněně kritizována. Vlastníci například nechápou, proč by měli mít odpovědnost za škody, které vznikly na veřejném majetku, proč by se měli o chodníky starat, když v jiném případě za jeho dočasné využití musí vlastníkovi chodníku platit (oprava domu, stavba lešení, případně zábor chodníku skládkou stavebního materiálu apod.).

Nejasnosti panují rovněž v tom, jak o chodník sousedící s nemovitostí pečovat například v případě vytrvalého sněžení, kdy není v silách vlastníka nemovitosti „závady na schůdnosti“ permanentně odstraňovat (dovolená, nemoc, pracovní cesta atd.).

Nejen na základě výše uvedených výhrad a důvodů podal Senát České republiky návrh na změnu zákona o pozemních komunikacích, respektive úplné vypuštění odstavce č. 4 v § 27 a přenesení odpovědnosti za případně vzniklé škody na vlastníka pozemku. Já osobně se s tímto návrhem zcela ztotožňuji. Zejména s ohledem na zcela negativní postoj obcí k tomuto návrhu a jejich lobbing však tento návrh zatím do obecně platné právní úpravy nebyl zapracován.

Jaké jsou alternativy řešení tohoto problému? Podle mého názoru a za předpokladu změny současné právní úpravy je možné několik řešení. Existují asi dva způsoby – buď ať se o úklid chodníku stará jeho vlastník (většinou obec) nebo jeho příspěvková organizace (ve větších městech technické služby a nebo obdobně pojmenované právnické osoby, které obec zřizuje), popřípadě ať si na úklid chodníků jeho vlastník najme fyzické osoby (například z řad uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce) a nebo uzavře (samočřejmě za úplatu) dohodu o údržbě chodníků s vlastníky sousedících nemovitostí.

To je ohledně vašeho dotazu asi v zásadě to podstatné, a protože i já mám obdobné problémy s úklidem chodníku u svého malého domečku a shodou okolností také v Olomouci, snad vás zahřeje, že „v tom“ nejste sám. A tak vezmeme nejen my dva do ruky lopatu a smeták, beranici

a rukavice a jdeme na to... (v červenci snad bude na slunci i na chodnících lépe).

JUDr. ZDENĚK PAZDERA,

vedoucí Regionálního pracoviště OS KOVO Olomouc

Aktualizace: Viz následující text otištěný v Kováku č. 15, který stále platí.

Kováč č. 15/17. dubna 2009

Právo a rozum zvítězily

V Kováku č. 4/2009 jsem se stručně rozepsal o neúnosném právním stavu, kdy podle obecně platné právní úpravy nese odpovědnost za škodu vzniklou „neúdržbou“ chodníku (sníh, led, zmrazky atd.) vlastník nikoli tohoto chodníku, ale vlastník sousední – přilehlé nemovitosti.

Určitě jsem nebyl jediný, kdo tuto naprosto nesmyslnou právní situaci odsuzoval, a smekám pomyslný klobouk nad důsledností senátora p. Kubery (je mi úplně jedno, za kterou stranu do Senátu kandidoval – rozum a moudro nejsou stranické), se kterou se mu podařilo iniciovat a prosadit změnu platné právní úpravy. Dnes (psáno 7. 4. 2009) pan prezident poté, co změna zákonné úpravy byla schválena Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR a Senátem, změnu zákona podepsal.

Děkuji za to, že i nadále můžu věřit v to, že právo a rozum čas od času zvítězí, i když to zejména dnes nemají lehké.

JUDr. ZDENĚK PAZDERA,

vedoucí Regionálního pracoviště OS KOVO Olomouc

Kováč č. 11/20. března 2009

Jak správně postupovat u stavebních úprav balkónů v obytném domu?

V rámci privatizace družstevního bytového domu si oprávnění družstevníci-nájemci koupili byty do svého vlastnictví a bytové jednotky jsou řádně zapsány v katastru nemovitostí.

Ke každému bytu patří balkón. Kvůli úspoře tepla si jednotliví vlastníci bytů tyto balkóny nechávají zasklít. Jeden z vlastníků nás však při této stavební úpravě překvapil. Na počátku postupoval standardním způsobem - požádal o zasklení balkónu, ostatní vlastníci bytů s tím písemně souhlasili a následně příslušný stavební úřad povolil stavbu. Ve skutečnosti však dotyčný vlastník bytu kromě zateplení a zasklení balkónu tento balkón přestavěl tak, že si o něj rozšířil obytnou místnost, a tím změnil podlahovou plochu bytu. Byl jeho postup správný? Jak máme v této věci jako společenství vlastníků jednat?

K. P., Pelhřimov

V souladu se zákonem č. 72/1994 Sb., kterým se upravují některé spoluvlastnické vztahy k budovám a některé vlastnické vztahy k bytům a nebytovým prostorům, a doplňují se některé zákony, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o vlastnictví bytů) vlastník domu (bytové družstvo) vypracoval v minulosti prohlášení vlastníka a vymezil bytové jednotky v domě a určil spoluvlastnické podíly na společných částech domu. Velikost spoluvlastnických podílů na společných částech domu se řídí vzájemným poměrem velikosti podlahové plochy jednotek k celkové ploše všech jednotek v domě. Laicky řečeno, čím je výměra bytu větší, tím větší má vlastník bytu podíl na společných částech domu. Pro úplnost je nutno vysvětlit, že v souladu s § 2 písmena g) zákona o vlastnictví bytů **jsou** společnými **částmi domu** kromě jiného **i balkóny**.

Tím, že jsou vlastníci bytů zapsáni v katastru nemovitostí, neznamená to, že si mohou dělat ve své bytové jednotce, co chtějí, a provádět jakékoliv stavební úpravy v bytě a také na balkónech, terasách apod. V § 13 odstavec 3 zákona o vlastnictví bytů je **jednoznačně stanoveno**, že vlastník bytu **nesmí** provádět takové úpravy bytu, jimiž by ohrožoval výkon vlastnického práva ostatních vlastníků bytů. Úpravy, jimiž se mění vzhled domu, může vlastník bytu provádět jenom se souhlasem **všech vlastníků**. Úpravy, jimiž se mění vnitřní uspořádání domu a zároveň velikost spoluvlastnických podílů na společných částech domu,

může vlastník bytu provádět *jen* na základě *smlouvy o výstavbě* (§ 17 zákona o vlastnictví bytů) uzavřené *se všemi vlastníky jednotek v domě*. Znamená to, že pokud si vlastník bytu *zateplením* a zasklením balkónu rozšířil byt, tak k této úpravě *musel* mít předem písemný souhlas *všech* vlastníků bytů a musel mít s nimi uzavřenou smlouvu o výstavbě. Pak měl požádat stavební úřad o stavební povolení v souladu s § 18 odstavec 3) zákona o vlastnictví bytů.

Smlouva o výstavbě je přílohou žádosti o vydání stavebního povolení. Smlouvou o výstavbě se mění spoluvlastnické podíly na společných částech domu. Pokud vlastník bytu takto nepostupoval, tak porušil zákon o vlastnictví bytů. Znamená to, že faktický stav v domě a v bytech se neshoduje se stavem právním, který je zapsán v katastru nemovitostí, a proto je potřebné dát věci do původního stavu. Pokud dochází jenom k zasklení balkónu a nemění se podlahová plocha bytu, je všechno v pořádku.

*JUDr. MARTA OČOVSKÁ,
specialistka na majetkové právo*

Kováč č. 28/4. září 2009

Jak se má zachovat ručitel, když dlužník nesplácí úvěr?

Jsem zaměstnanec a nemám peněz nazbyt. V roce 2006 jsem podepsal stavební spořitelně ručitelský závazek za úvěr pro svou známou na 300 000 Kč, který ona měla v pravidelných měsíčních splátkách splácet. Od počátku roku 2009 ale dostávám avíza od spořitelny, že je tato moje známá v prodlení s pravidelnými splátkami, a to opakovaně, a že jí může být úvěr vypovězen a vznesen požadavek na jeho celkové uhrazení ihned. Jsem tím velmi překvapen. Dlužnice se vyhýbá kontaktu, změnila adresu bydliště a nejeví zvláštní snahu situaci řešit. Jakou mám možnost obrany či dalšího postupu?

K. H., Opava

Asi nejlepší radu, neuvazovat se k žádnému ručení, a tím se vyhnout případnému riziku, že za dlužníka budu platit sám, již použít nelze.

Stává se nezdědka, že někdo ručí kamarádovi nebo přítelkyni a své ručení bere jen jako nějaký formální podpis na papíře, protože zmiňovaní jsou spolehliví a čestní lidé a proč by tedy měl do budoucna vznikat nějaký problém. Ten však může bohužel vzniknout velmi často. Protože ručitel může fakticky spoléhat jen na to, že dlužník bude schopen a ochoten svůj závazek řádně a včas splácet. A pokud tomu tak není, ale ručitel se domnívá, že plněno je, a neověřuje si občas aktuální stav, může být nepříjemně vyrušen z poklidu požadavkem věřitele, aby závazek dlužníka z titulu ručení sám zaplatil.

Vaše písemné prohlášení dle § 546 občanského zákoníku o ručení znamená pro věřitele, že povinnost uspokojení či splnění pohledávky, pokud ji neuspokojí dlužník, bude požadovat po vás, protože tím jste v postavení dlužníka sám. Stačí totiž, když věřitel písemně vyzve dlužníka ke splnění dluhu a tento tak neučiní, pak je dluh povinen splnit ručitel.

V každém případě musíte jednat:

Je třeba zjistit, kde se dlužník zdržuje, eventuálně pomocí www.centralniregistrdluzniku.cz se kontaktovat s věřitelem za účelem zjištění výše pohledávky, výše závazku a doby ručení a oprávněnosti jeho nároku; zda pohledávka nebyla postoupena. Kdyby s tím věřitel souhlasil, mohl byste se ručitelského závazku zbavit i zajištěním jiného ručitele, ale to je více jen v rovině teoretické. Pakliže byste dělal „mrtvého brouka“, tak se můžete dočkat soudního sporu a navýšení závazku i s příslušenstvím, případně nařízení exekuce.

Pokud jste vyčerpal všechny možnosti odvrácení hrozby plnění dluhu a jako ručitel dluh splnil, jste oprávněn požadovat po původním dlužníkovi náhradu za plnění poskytnuté věřiteli; písemné potvrzení o splnění dluhu je vám věřitel povinen vydat.

*Mgr. JARMILA ČERCHOVÁ, právnička,
Regionální pracoviště OS KOVO Ostrava*

Aktualizace: Stále platné.

Uvidím svou dceru na Štědrý den?

Jsem rozvedený a bývalá manželka často neplní naši dohodu ohledně mého styku se sedmiletou dcerou. Nyní jsme se domluvili, že dcera bude na Štědrý večer a první svátek vánoční u mne. Mám nějakou možnost bývalou ženu přinutit, aby mně dceru předala, když se na Štědrý večer v určenou hodinu dostavím a ona mi opět odmítne dítě předat?

B. Z., Kolín

Z vašeho dotazu jsem pochopila, že dcera byla svěřena soudem pro dobu po rozvodu manželství do výchovy matky, avšak váš styk s nezletilou dcerou nemáte upravený soudem, a tedy je styk s ní odvislý pouze na splnění ústní dohody, kterou jste uzavřel s vaší bývalou manželkou. Takže bohužel nemáte žádnou možnost matku dítěte přimět, aby dodržela svůj vánoční slib.

Uvádíte, že bývalá manželka často neplní dohodu o předávání dcery k návštěvě. Za této situace vám doporučuji, abyste se nejprve obrátil na OSPOD (orgán sociálně právní ochrany dítěte) městského úřadu příslušného podle místa bydliště dítěte. Tento orgán vystupoval jako opatrovník již při soudním jednání o úpravě poměrů nezletilého pro dobu po rozvodu manželství.

Pracovnice OSPOD bude kontaktovat bývalou manželku na základě vašeho oznámení, a pokud se tato dostaví k pohovoru s příslušnou pracovnící (orgán nemá pravomoc v tomto případě matku nechat předvést třeba příslušníkem policie), tak jí domluví, aby ústní dohodu plnila.

Matky se často brání s poukazem na skutečnost, že nezletilé dítě je nemocné a že nebylo možné jej otci ke styku předat. Vy však máte možnost informovat se u ošetřujícího lékaře na zdravotní stav vaší dcery, a pokud to její zdravotní stav dovolí, tak máte právo na styk s ní i v době její nemoci.

V případě, že by vaše bývalá manželka i přes domluvy OSPOD

nerespektovala ústní dohody ohledně styku s nezletilou dcerou, máte možnost obrátit se s návrhem na úpravu styku s nezletilou na příslušný soud v místě bydliště nezletilé, který v rozsudku stanoví dny, kdy máte právo na styk s dítětem. V tomto rozsudku je upraven styk i v době prázdnin, vánočních a velikonočních svátků.

Pokud by matka dobrovolně neplnila soudní rozhodnutí a dceru vám v určené dny nepředávala, nastupuje vaše zákonná možnost podat soudu návrh na výkon rozhodnutí a navrhnout soudu, aby matce uložil za zmařený styk pokutu ve výši 5000 Kč, která připadne po zaplacení státu. Takto může soud ukládat pokuty až do výše 50 000 Kč. Ovšem k prokázání, že matka vám v určené dny dceru nepředala, je třeba navrhnout výslech svědka, který tuto skutečnost soudu potvrdí.

Před nařízením výkonu rozhodnutí soud zpravidla vyzve matku, která dobrovolně rozsudek neplní, aby se rozsudku podrobila a dceru vám v určené dny ke styku předávala, a současně ji upozorní na další postup v řízení o výkon rozhodnutí, tj. ukládání pokud, popřípadě odnětí dcery v den, který máte v rozsudku o úpravě styku s nezletilou stanovený, a předá dceru ke styku s vámi. Tato výzva může být jak písemná, tak si soud může vaši bývalou manželku předvolat a upozornit ji na následky neplnění rozsudku ústně do protokolu.

Ještě nad rámec dotazu vám sdělují, že soudní rozhodnutí o svěření nezletilé dcery do péče matky není konečné, neboť máte možnost za splnění určitých podmínek, tj. vyhovující pracovní doby (například od 7 do 14.30 hod.), možnosti bydlení ve stejném městě, a za předpokladu, že jste schopný se o dceru v celém rozsahu postarat (uvařit, vyprat, vypravit ji do školy, věnovat jí čas s učením), požádat soud o změnu výchovy nezletilé a navrhnout střídavou péči. Ta spočívá v tom, že máte například 14 dnů v měsíci dceru ve své péči a dalších 14 dnů je v péči matky.

JUDr. MARIE STODOLOVÁ, právnička,

Regionální pracoviště OS KOVO Praha a Středočeský kraj

Aktualizace: Beze změn.

Jakou „vánoční“ půjčku si lze vzít bez rizika?

Chtěl bych udělat rodině radost pod stromečkem, koupit nový televizor a dětem pořídit sportovní vybavení na hory. Nestihl jsem ale našetřit potřebnou částku, mám jen průměrný příjem, a proto přemýšlím o nějakém úvěru. Na co si mám dát pozor, abych nenaletěl lichvářům? Slyším často o lidech, kteří nezvládli peníze řádně splácet a dostali se do dluhové pastí, když ztratili práci. Ale to mi snad nehrozí. Firmy, kde pracuju, se krize tolik nedotkla. Čím se mám při výběru půjčky řídit, aby byla pokud možno bez rizika?

D. O., Rokycany

Váš dotaz je v předvánoční době vcelku obvyklý, ale jistotu, že radost rodiny z dárků nebude jen krátkodobá, vám nikdo nedá. Žádná půjčka není bezpečná. Vždy je tu riziko, že nebudete z nejrůznějších důvodů schopni úvěr splácet. Mohu vám jen poradit jak si vybrat vhodného věřitele.

Doporučuji, aby to byla nějaká banka, protože jejím cílem je sice na půjčce vydělat, ale nikoli klienta okrást. Ovšem vydělat chce jistě dobře. Proto je třeba si dát pozor na případné skryté poplatky, někdy i vysoké úroky či jiné záludnosti, jako je podmínka založit si u dané banky účet. Nechte si vypočítat, jak dlouho a po jakých částkách budete půjčku splácet, abyste si o tom učinil jasnou představu. A především si smlouvu důkladně prostudujte, zda neobsahuje další podmínky a nároky, a věnujte pozornost i sankcím v případě nesplacení úvěru (výše smluvní pokuty, zástavní právo k nemovitosti apod.).

Abych jen nestránil – banka se o své klienty „stará“, a tak je v případě problémů se splácením možné požádat o změnu výše splátek, či o jejich odklad. Tato „pojistka“ u nebankovních půjček zcela jistě chybí - ve výše uvedené situaci není s kým jednat, ani se vám nepodaří zjistit kontaktní adresu. Proto se nenechte zvíkat nádhernou nabídkou nízkého úroku z nějakého plakátku na ulici. A jelikož nic není zadarmo, hrozí,

že budou obrovské poplatky za zprostředkování půjčky. Ani nedejte na to, že takovou půjčku lze zařídit velice rychle – prakticky hned. Vždy je nutné mít na zřeteli, že žebrákem bez střechy nad hlavou se lze stát také prakticky ihned.

*JUDr. VLADIMÍR ŠTICH, právník,
Regionální pracoviště OS KOVO Plzeň*

Magazín K, Kovák č. 40/4. prosince 2009

Sháníte dárek přes internet?

V internetovém obchodě jsem koupila vysavač cizí značky, který měl dobrou pověst, ale už nebyl k mání v kamenných obchodech. Maminka si takový přála k vánocům. Nikdy jsem přes internet nic nekupovala, a tak když mi byl balík nedávno doručen, překvapilo mě, že není k vysavači přiložen záruční list, ba ani žádný doklad o jeho zakoupení. Součástí obsahu byly sice tři návody k použití, ale ani jeden česky. Tím bych maminku nepotěšila. Obrátila jsem se proto zpět na internetový obchod. Jenže tam mi sdělili, že fakturu si mám stáhnout na jejich webových stránkách, ale návod v češtině nemají, prý jsou firma se sídlem ve Francii a dodržují jejich platné zákony. Česká obchodní inspekce mi sdělila, že cizí firma mi český návod k použití dodat nemusí a sama ČOI ji nemá za co pokutovat. Co lze v této situaci dělat? Je možné, že se v České republice dá koupit přes internet zboží, jehož prodejce nedodrhuje, a zřejmě ani nemusí, české zákony? **J. B., Brno**

Rozvoj nakupování po internetu umožnil, aby bylo možné získávat zboží i z jiných zemí. Takzvaná e-commerce má kromě výhod, jakými je nakupování z pohodlí svého domova nebo kanceláře, ale i jistá rizika. Nejčastější problémy jsou dva, jednak nedodání zboží, či dodání jiného, popřípadě vadného zboží a jednak následné reklamační řízení, kdy spotřebitel často neví jak postupovat. Občas se objeví i problém typu nedodání českého návodu.

Jak to chodí v EU

Lidé, kteří se rozhodnou pořídit si zboží v jiné zemi Evropské unie, si také musejí být vědomi, že ačkoli platí některé společné principy, právní systémy jednotlivých států se liší. Harmonizace práva je na minimální úrovni. To znamená, že jsou dány standardy, které musí být ve všech zemích EU stejné, ale některé právní úpravy, například lhůty k odstoupení od smlouvy, se mohou stát od státu značně lišit. Neplatí tedy, že práva spotřebitele jsou všude stejná.

...a v Čechách

Českého spotřebitele chrání jednak občanský zákoník a jednak zákon o ochraně spotřebitele, kde se stanoví: „Prodávající je povinen řádně informovat spotřebitele o vlastnostech prodáváných výrobků nebo charakteru poskytovaných služeb, o způsobu použití a údržby výrobku a o nebezpečí, které vyplývá z jeho nesprávného použití nebo údržby, jakož i o riziku souvisejícím s poskytovanou službou. Jestliže je to po-



třebné s ohledem na povahu výrobku, způsob a dobu jeho užívání, je prodávající povinen zajistit, aby tyto informace byly obsaženy v příloženém písemném návodu a aby byly srozumitelné.“ To ovšem platí pro české firmy-prodejce, případně pro ty cizí prodejce, kteří mají na území ČR organizační složku zapsanou v českém obchodním rejstříku, i když sídlo nebo hlavní místo své podnikatelské činnosti mají v některém jiném členském státě EU.

Vzhledem k tomu, že „vás“ internetový obchod má své sídlo ve Francii a není registrován v obchodním rejstříku ČR, platí pro celý obchodní vztah právo státu, na jehož území se nachází sídlo společnosti. Pravdou je, že Česká obchodní inspekce v tomto případě nedodání českého návodu k použití vysavače pokutovat nemůže.

Jaké jsou možnosti

1. Krajní variantou je *odstoupení od smlouvy*. Nutno však říci, že nedodání českého návodu není důvodem k odstoupení od smlouvy. Při internetovém nákupu sice důvod odstoupení uvádět nemusíte, musíte však dodržet zákonnou lhůtu. Ta je v jednotlivých zemích různá. Jak jsem zjistila na internetových stránkách ČOI, lhůta se liší podle práva francouzského (7 dnů) a českého (14 dnů). Pokud by se internetový obchod sám dobrovolně zavázal ctít české právo, řešila by se věc podle českého práva. Ve vašem případě tak zřejmě neučinil a platila by proto lhůta 7denní.

2. Je možné *obrátit se přímo na výrobce* nebo jeho české zastoupení a podle konkrétního typu vysavače jej požádat o zaslání českého návodu k použití, či alespoň zaslání internetového odkazu, kde je možné si český návod stáhnout.

3. Pokud nebudete úspěšná u výrobce, nabízí se varianta využít služeb *Evropského spotřebitelského centra pro ČR (ESC)*, Štěpánská 15, 120 00 Praha 2, e-mail: esc@coi.cz, tel. 296 366 155, také na www.coi.cz, kde se specializují na pomoc spotřebitelům při problémech tohoto typu. Když si zákazníci nevědí rady jak se domoci svých práv při nákupech v jiné zemi, slouží ESC v první řadě k podávání informací spotřebitelům, například jaká má spotřebitel práva v jednotlivých zemích. ESC

spolupracuje s kolegy v obdobných spotřebitelských centrech v jednotlivých zemích EU. Ti pak komunikují přímo s obchodníkem v konkrétní zemi a předají do českého ESC výsledek své činnosti. Jsou často úspěšní a je to poslední cesta jak se k českému návodu dostat. Podmínkou je, aby spotřebitel byl fyzickou osobou, která si koupila výrobek pro svoji vlastní osobní potřebu nebo potřebu své rodiny. To znamená, že účel jeho internetového nákupu není obchodní, podnikatelský, řemeslný ani pracovní. Spotřebitel by měl mít k dispozici důkazy k prokázání svých tvrzení, například fotografie vadného výrobku, záporné vyjádření prodávajícího k reklamaci či ke stížnosti, pokud už spotřebitel zboží reklamoval, než požádá o pomoc ESC. Důležitá je ochota spotřebitele spolupracovat při vyřízení své reklamace, aby se celý proces neprodužoval. Další postup je popsán na uvedených webových stránkách ČOI pod odkazem *Jak nás kontaktovat*.

*JUDr. VĚRA BALÁŽOVÁ, právnička,
Regionální pracoviště OS KOVO Brno*

Aktualizace: Od 17. prosince 2009 je internetové nakupování v zemích EU (kromě Dánska) lépe chráněno, jak vyplývá z nového nařízení Evropského parlamentu a Rady, tzv. nařízení Řím I. Právní vztahy online nákupů se již nebudou řídit právním řádem státu obchodníka, ale nově se budou řídit právem země, v níž má spotřebitel obvyklé bydliště, v našem případě českými zákony včetně ochrany práv spotřebitele. Přesto vymahatelnost českých navedů, o něž jde ve výše uvedeném článku, zůstává podle české legislativy velmi obtížná. Některé britské i francouzské e-shopy jejich nedodání řeší poskytnutím 10% slevy. V každém případě je upřednostnění domovského práva spotřebitele logické a spravedlivé.

Kováč č. 2/16. ledna 2009

Za jakých podmínek je manželka pro účely daní vyživovanou osobou?

Manželka je na rodičovské dovolené. Na mateřskou nastoupila v roce 2007. V lednu a únoru 2008 měla příjem z mateřské dovolené a pak pobírala rodičovský příspěvek. Vedle toho si ještě přivydělala na konci roku brigádou. Mateřská a brigáda činily příjem v roce 2008 celkem 41 580 Kč. Nevím, zdali se tyto příjmy započítávají pro to, abych mohl uplatnit manželku jako vyživovanou osobu. Jak to tedy je?

J. D., Ústí nad Labem

Zákonem č. 482/2007 Sb. byl novelizován zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. V této novele bylo změněno ustanovení § 35ba odst. 1 písm. b), kdy poplatník může uplatnit slevu 24 840 Kč na manželku (manžela) žijící s poplatníkem v domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období **68 000 Kč**; je-li manželka (manžel) držitelkou průkazu mimořádných výhod III. stupně (zvláště těžké postižení s potřebou průvodce) - průkaz ZTP/P (dále jen průkaz ZTP/P), zvyšuje se částka 24 840 Kč na dvojnásobek. Do vlastního příjmu manželky (manžela) se nezahrnují dávky státní sociální podpory, dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči, sociální služby, státní příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, státní příspěvky podle zákona o stavebním spoření a o státní podpoře stavebního spoření a stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání a příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, který je od daně osvobozen podle § 4. U manželů, kteří mají majetek ve společném jmění manželů, se do vlastního příjmu manželky (manžela) nezahrnuje příjem, který plyne druhému z manželů nebo se pro účely daně z příjmů považuje za příjem druhého z manželů.

Přechodným ustanovením je dále stanoveno, že tato ustanovení zákona se použijí již pro zdaňovací období roku 2008.

Z vašeho dotazu je zřejmé, že vaše manželka nedosáhla stanovené výše příjmů, a tudíž můžete uplatnit slevu na dani z příjmů již za rok 2008.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí pro rok 2009.

Kováč č. 2/16. ledna 2009

Je novostavba daňově osvobozena ještě v roce 2009?

Máme dotaz týkající se daně z nemovitostí. V loňském roce jsme zkolaudovali rodinný dům. Jedná se o novostavbu. Podle zákona o dani z nemovitostí byla naše novostavba od této daně osvobozena. Četli jsme však, že toto osvobození bylo zrušeno. Nevíme tedy, co platí v roce 2009.

K. Č., Pelhřimov

Zákonem č. 1/2009 Sb, který novelizoval zákon č. 338/1992 Sb, o dani z nemovitostí, bylo zrušeno ustanovení § 9 odst. 1 písm. g, kterým bylo stanoveno osvobození pro nové stavby obytných domů ve vlastnictví fyzických osob nebo byty ve vlastnictví fyzických osob v nových stavbách obytných domů, pokud tyto stavby nebo byty slouží k trvalému bydlení vlastníků nebo osob blízkých, a to na dobu 15 let, počínaje rokem následujícím po roce, v němž:

1. nové stavby začaly být způsobilé k užívání na základě oznámení stavebnímu úřadu,
2. pro nové stavby byl vydán kolaudační souhlas nebo kolaudační rozhodnutí.

Přechodným ustanovením bylo ale dále stanoveno, že pokud vznikl nárok na osvobození od daně ze staveb podle § 9 odst. 1 písm. g) zákona č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitostí, ve znění účinném do dne nabytí

účinnosti tohoto zákona, osvobození se poskytne naposledy ve zdaňovacím období 2009. Znamená to tedy, že v roce 2009 je tato novostavba od daně z nemovitosti osvobozena.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: V roce 2010 již nebude možné uplatnit osvobození.

Kováč č. 2/16. ledna 2009

Je změna v odpočtu členských příspěvků?

Doslechli jsme se, že již nebude možné uplatnit odpočet členských příspěvků od základu daně. Změnilo se něco v daňových předpisech ohledně odpočtu členských příspěvků za rok 2008?

A. Š., Praha

Nezměnilo se pro rok 2008 nic podstatného a ani se nepředpokládá změna pro rok 2009. Při vystavení potvrzení za rok 2008 se jedná o ustanovení § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. I pro rok 2008 stanovuje, že od základu daně lze odečíst zaplacené členské příspěvky, které byly zaplacený ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizaci, která podle svých stanov obhájí hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním právním předpisem, kterým se rozumí zákoník práce. Takto lze odečíst částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6, s výjimkou příjmů podle § 6 zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3000 Kč za zdaňovací období.

Jedná se tudíž o členské příspěvky, které v příslušném zdaňovacím období, tzn. v roce 2008, odborová organizace obdržela na svůj účet, popřípadě do své pokladny. Znamená to tedy, že pokud jsou členské příspěvky sráženy ze mzdy a následně odváděny na účet odborové organizace, bude se jednat o členské příspěvky za prosinec roku 2007 až listopad 2008.

Sleva na dani se uplatní na základě potvrzení odborové organizace o výši zaplaceného členského příspěvku v uplynulém zdaňovacím ob-

dobí, uplatňuje-li snížení základu daně podle § 15 odst. 7, a to v souladu s ustanovením § 38l písm. j) zákona o daních z příjmů.

Pro potřeby mzdové účtárny lze vystavit hromadné potvrzení pro všechny členy, kterým roční zúčtování daně provádí mzdová účetní. Pro jednotlivce, kteří si z různých důvodů zpracovávají vlastní potvrzení, pak organizace vystaví individuální potvrzení.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí i pro rok 2009.

Kováč č. 3/23. ledna 2009

Co se odvádí z honoráře za článek v časopise?

Občas píšou nějaké články, někdy do Kováku a někdy do oblastních novin apod. Honoráře, které mám vyplaceny, mi jednotlivé redakce zdaňují srážkovou daní. Mám ještě nějakou povinnost?

K. D., Plzeň

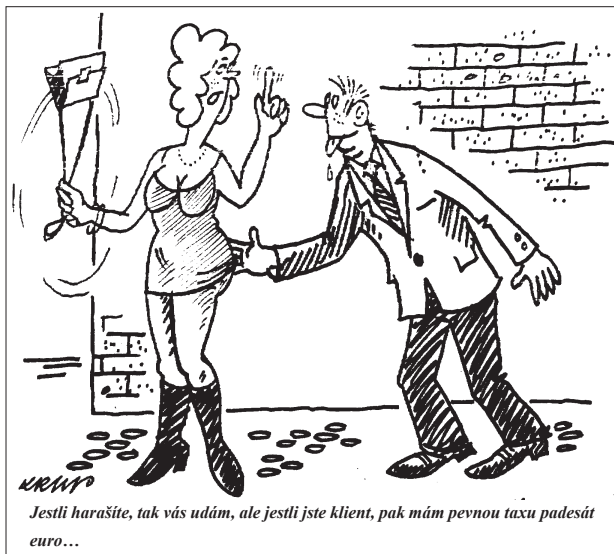
Je nutné si uvědomit, že jinak je to za rok 2008 a jinak v roce 2009. Za rok 2008 každý honorář, tudíž i ten, který byl zdaněn srážkovou daní, podléhá zdravotnímu pojištění. Každý autor je tedy povinen přihlásit se jako osoba samostatně výdělečně činná zdravotní pojišťovně a po uplynutí zdaňovacího období podat přehled o *příjmech* a výdajích a současně zaplatit zdravotní pojištění z těchto honorářů.

Od 1. 1. 2009 toto již neplatí, neboť v souladu s novelou zákona č. 48/1992 Sb., o veřejném zdravotním pojištění (§ 5 písm. b), bod 4, jsou plátcí pojistného a osobou samostatně výdělečně činnou pro účely zdravotního pojištění osoby vykonávající uměleckou nebo jinou tvůrčí činnost na základě autorskoprávních vztahů, *s výjimkou činnosti, z níž jsou příjmy podle zvláštního právního předpisu samostatným základem daně z příjmů fyzických osob pro zdanění zvláštní sazbou daně.*

Nově ale od 1. 1. 2009 autorské honoráře podléhají i sociálnímu pojištění. Opět stejně jako u zdravotního pojištění v souladu s ustanovením § 9 odst. 3 písm. d) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,

je to s výjimkou činnosti, z níž příjmy jsou podle zvláštního právního předpisu samostatným základem daně z příjmů fyzických osob pro zdanění zvláštní sazbou daně.

Znamená to tedy, že všechny osoby pracující na základě autor-
skoprávních vztahů nebo vykonávající tzv. nezávislá povolání musí od
1. ledna 2009 platit povinně *důchodové pojištění*, bez ohledu na sou-
stavnost nebo nesoustavnost vykonávání této práce. Podmínku soustav-
nosti zrušila novela *zákona o důchodovém pojištění*. Autoři, kteří dosud
důchodové pojištění neplatili s odvoláním na nesoustavnost práce, se
musí k platbě přihlásit na České správě sociálního zabezpečení, a to
formulářem Oznámení o zahájení samostatné výdělečné činnosti, a to
nejpozději do 8. února 2009. Zároveň ale byla navýšena rozhodná částka
důležitá pro posouzení hlavní a vedlejší samostatné výdělečné činnosti



z 51 744 Kč na 56 532 Kč. *Znamená to tedy, že honoráře zdaněné „srážkovou“ daní od 1. 1. 2009 nepodléhají ani zdravotnímu, ani sociálnímu pojištění. Ostatní honoráře, pokud nejsou zdaněny „srážkovou“ daní a jejich rozhodná výše v případě vedlejší činnosti přesáhne za kalendářní rok rozhodnou částku, podléhají jak zdravotnímu, tak sociálnímu (důchodovému) pojištění.*

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí i nadále.

Kováč č. 3/23. ledna 2009

Jsou pro rok 2009 změny u dohod o provedení práce a dohod o činnosti?

Jako odborová organizace příležitostně zaměstnáváme vedoucí na tábore apod. Jak to je v roce 2009 v případě dohod o provedení práce, popřípadě dohod o činnosti? Jsou nějaké změny?

D. Ř., Třebíč

U dohod o provedení práce pro rok 2009 nedošlo k žádným změnám. Znamená to tedy, že je i nadále potřeba hlídat limit 150 hodin v souladu se zákoníkem práce. Zdaňování pak závisí na tom, zdali takovýto zaměstnanec podepíše prohlášení či nikoliv. Podle toho je pak odměna za práci dle této dohody zdaňována buď srážkovou nebo zálohovou daní (vždy 15 %). Zálohovou daň pak také ovlivňuje výše příjmů. U nízkého příjmu nemusí ke zdanění vůbec dojít. Dohoda o provedení práce dále i v roce 2009 nepodléhá zdravotnímu nebo sociálnímu pojištění.

U dohod o činnosti došlo ke změně v souladu s nabytím účinnosti novely zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Jedná se o výši rozhodného příjmu, který od 1. 1. 2009 činí 2000 Kč. Znamená to tedy, že podmínky účasti zaměstnanců na pojištění jsou ty, pokud vedle jiného zaměstnanec vykonává práci (zaměstnání) a toto zaměstnání trvalo nebo mělo trvat aspoň 15 kalendářních dnů a sjednaná částka započitatelného

příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění.

Je vhodné upozornit, že stejně jako v minulosti byla limitem částka 399 Kč, tak nyní od roku 2009 částka 1999 Kč nezakládá pojištění, ale 2000 Kč již ano.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Beze změn pro rok 2010.

Kováč č. 3/23. ledna 2009

Jak jsou pojištěny vklady na účtech?

Zajímalo by nás, podle jakého zákona (pokud byl nějaký přijat) jsou pojištěny vklady na účtech a do jaké výše. Jen jsme zaznamenali na konci toku debatu k tomuto tématu, ale výsledek neznáme.

L. N., Ostrava

Pojištění vkladů stanovuje zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, který byl zákonem č. 433/2008 Sb. v prosinci loňského roku novelizován. Původní částka 25 000 eur byla nahrazena částkou 50 000 eur. Dále jsou podle této novely pojištěny vklady v bankách a družstevních záložnách na 100 procent do výše 50 000 eur. Klient tak v případě krachu banky nebo kampeličky obdrží vše, pokud jeho vklad nepřesahuje 50 000 eur (pochopitelně přepočtených na české koruny). Do účinnosti novely to bylo 90 procent.

Náhrada se vyplácí v české měně. Fond pojištění vkladů (dále Fond) v dohodě s Ministerstvem financí ČR a Českou národní bankou stanoví den zahájení plateb Fondu a vhodným způsobem jej uveřejní. Fond musí být schopen vyplatit náhradu oprávněným osobám do 3 měsíců ode dne, kdy bylo oznámení vydáno. Česká národní banka v dohodě s Ministerstvem financí ČR může ve zcela mimořádných případech lhůtu prodloužit na žádost Fondu o další 3 měsíce, a to nejvýše dvakrát. Je vhodné ale upozornit, že tímto zákonem se neřídí všechny banky působící na území České republiky.

U zahraničních bank a jejich poboček, které působí v České republice, nejsou vklady pojištěny podle české legislativy, ale podle úpravy platné v zemi, odkud banka přichází. Je-li tamní úprava více benevolentní a pojištění nižší, lze se u českého Fondu pojištění vkladů dopojistit. V současnosti v České republice působí několik zahraničních bank. U všech platí, že jsou vklady jejich klientů pojištěny podle legislativy platné v zemi původu banky. Je proto vhodné se při ukládání do těchto bank na pojištění předem informovat.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: V prosinci roku 2009 vláda schválila, že pojištění vkladů v bankách se zvyšuje z 50 000 až na 100 000 eur. Změna, která by měla platit od roku 2011, vyplývá ze směrnice EU. Normu musí ještě schválit parlament a podepsat prezident.

Kováč č. 3/23. ledna 2009

Co je nového v případě daru na činnost odborové organizace?

Každoročně naše odborová organizace dostává na svou činnost dar. Tento dar pokaždé daňově osvobozujeme a po uplynutí pololetí podáváme daňové přiznání. Je pro rok 2009 v této oblasti nějaká změna?

E. H., Mohelnice

Z vašeho dotazu je zřejmé, že se jedná o dar na činnost v souladu s ustanovením § 20 odst. 4 zákona č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitosti. Tzn. je poskytnut na financování činností, jako jsou ozdravné pobyty dětí, sportovní, popřípadě kulturní akce apod.

Tento dar je i nadále osvobozen. Od 1. 1. 2009 platí ale změna týkající se daňového přiznání.

Dar již nebudete muset přiznávat do 30 dnů po uplynutí kalendářního pololetí, ale v souladu se zákonem č. 476/2008 Sb., který je novelou zákona č. 357/1992 Sb., o dani dědické..., a který novelizoval i ustanov-

vení § 21 odst. 1 písm. d) zákona, podáte daňové přiznání **do 30 dnů po uplynutí kalendářního roku.**

Ve všem ostatním se lze i nadále řídit metodikou, která byla publikována v Kováku v roce 2008 a která byla vypracována ČMKOS ve spolupráci s Ministerstvem financí ČR.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Beze změn pro rok 2010.

Kováč č. 3/23. ledna 2009

Počítají se dary a členské příspěvky do obratu pro účely DPH?

Máme informace, že od 1. 1. 2009 se změnil zákon o DPH. Chtěli bychom vědět, zdali se do obratu (1 000 000) počítají dary na činnost a členské příspěvky. L. Z., Nová Paka

Zákon o dani z přidané hodnoty stejně jako ostatní daňové zákony prošel řadou novel. Ta poslední platí od 1. 1. 2009. V souladu s touto novelou například již nejsou odborové organizace pro účely daně z přidané hodnoty veřejnoprávním subjektem. Přes veškeré změny se ale do obratu pro účely daně z přidané hodnoty dary stejně jako členské příspěvky nepočítají.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Beze změn pro rok 2010.

Kováč č. 4/30. ledna 2009

Musíme platit daň z nemovitosti, i když jsme změnila vytápění?

Chtěli bychom vědět, zdali ještě za rok 2009 můžeme uplatnit osvobození na daň z nemovitostí jako v roce 2008 na základě toho, že jsme v roce 2007 změnila způsob vytápění z pevného paliva na solární energii v kombinaci s biomasou. Navíc jsme

ve stejném roce provedli stavební úpravy na základě stavebního povolení (kompletní zateplení a výměnu oken, které jsme zmenšili).

P. L., Louny

Podle vašeho dotazu se jednalo o osvobození v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 písm. r) zákona, kdy byly osvobozeny stavby na dobu pěti let od roku následujícího po provedení změny spočívající ve změně systému vytápění přechodem z pevných paliv na systém využívající obnovitelné energie solární, větrné, geotermální, biomasy, anebo změny spočívající ve snížení tepelné náročnosti stavby stavebními úpravami, na které bylo vydáno stavební povolení.

Toto ustanovení zákona bylo zrušeno zákonem č. 1/2009 Sb., který novelizoval zákon o dani z nemovitostí. V přechodném ustanovení tohoto zákona je ale dále stanoveno, že pokud vznikl nárok na osvobození od daně ze staveb právě podle § 9 odst. 1 písm. r) zákona č. 338/1992 Sb., o dani z nemovitostí, ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, osvobození se poskytne naposledy ve zdaňovacím období 2012. Znamená to tedy, že ve vašem případě budete moci využít celou dobu osvobození, tj. 5 let.

*JINDRA PLEŠNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí dle uvedeného textu.

Kováč č. 4/30. ledna 2009

Jak je to s odpočtem členských příspěvků zadržovaných zaměstnavatelem?

V Kováku jsem si přečetl, jak bude za rok 2008 fungovat odpočet členských příspěvků. Mám ale dotaz, jak to je s odpočtem členských příspěvků od základu daně v případě, že tyto příspěvky zaměstnavatel zadrží.

K. D., Rakovník

V takovém případě bohužel nelze tyto zaplacené příspěvky od základu daně odečíst. Zákon říká, že od základu daně lze odečíst zaplacené členské příspěvky, které jsou zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizaci, a to na základě po-

tvrzení odborové organizace, která při potvrzení vychází se skutečnosti, kolik členských příspěvků přišlo na její účet, popřípadě do pokladny. Zadržené příspěvky zaměstnavatelem nelze posuzovat jako příspěvek zaplacený organizaci. Je to obdobné, jako kdyby zaměstnavatel zadržel například příspěvek na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Pro rok 2010 beze změn.

Kováč č. 4/30. ledna 2009

Počítá se příjem z prodeje nemovitosti do obrátu pro účely DPH?

Naše odborová organizace má rekreační zařízení, které již dlouho neslouží svému účelu. Jen někdy tam některý člen jede. Jeho údržba je poměrně nákladná, a tak jsme se rozhodli tento majetek prodat, a to včetně vnitřního vybavení. Bude se příjem z tohoto prodeje počítat do obrátu pro účely daně z přidané hodnoty?

M. D., Brno

Příjem z tohoto prodeje, tzn. z prodeje nemovitosti a z prodeje movitého majetku (vnitřní vybavení), se do obrátu pro účely daně z přidané hodnoty počítat nebude, a to v souladu s ustanovením § 6 odst. 2 písm. c) zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty. V souladu s tímto ustanovením se do obrátu nezahrnuje úplata z prodeje hmotného majetku a odpisovaného nehmotného majetku nebo pozemků, které jsou dlouhodobým hmotným majetkem a o kterých osoba povinná k dani účtuje nebo o kterých vede evidenci.

Osobou povinnou k dani je fyzická nebo právnická osoba, která samostatně uskutečňuje ekonomické činnosti. Osobou povinnou k dani je i právnická osoba, která nebyla založena nebo zřízena za účelem podnikání, pokud uskutečňuje ekonomické činnosti. *JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně, úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí i pro rok 2010.

Jaká je sazba daně u odměn funkcionáře v roce 2009?

Jsmo ZO OS KOVO. Vyplácíme odměny funkcionáře a někdy uzavíráme dohody o provedení práce. Máme dotaz, jaká sazba daně je v roce 2009. Ve všech příručkách, které máme k dispozici, je uvedeno, že od 1. 1. 2009 je to 12,5 procenta.

A. P., Chomutov

Zřejmě používáte příručky vydané v loňském roce. Zákon č. 261/2007 Sb., tj. zákon o stabilizaci veřejných rozpočtů, který novelizoval mimo jiné i zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, skutečně nastavil daně tak, že od 1. 1. 2009 měla být sazba daně 12,5 procenta. Současně se měly snížit částky týkající se slev na dani.

Poslední novela zákona o daních z příjmů (zákon č. 2/2009 Sb.) toto ale zvrátila, a sazba daně je tak ponechána v úrovni roku 2008, tzn. 15 procent. Obdobná změna se týká i slev na dani z příjmů. Znamená to tedy, že jak sazba daně, tak slevy na dani zůstávají na úrovni roku 2008.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí i pro rok 2010.

Jak je to s ročním vyúčtováním daně z odměn a dohod o provedení práce?

1. Někde jsme četli, že vyúčtování daně z příjmů, jako jsou odměny, lze podávat až do konce března. Je to pravda?
2. Členové naší ZO OS KOVO jsou členy zahrádkářské kolonie, kde je zaměstnán na dohodu o provedení práce důchodce, který zde podepsal prohlášení k dani a požádal o roční zúčtování daně. Má tato kolonie povinnost podat vy-

účtování daně? Odměna tohoto důchodce je nízká, a tak on žádné daně neplatí.

E. Č., Kolín

1. Co se týče termínu pro podání vyúčtování, je nutné říct, že informace s termínem konec března pro vyúčtování za rok 2008 není pravdivá. Pro podání vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků za rok 2008 platí termín 20. únor 2009, a to jak pro vyúčtování daně vybírané srážkou, tak pro vyúčtování daně vybírané zálohovou daní.

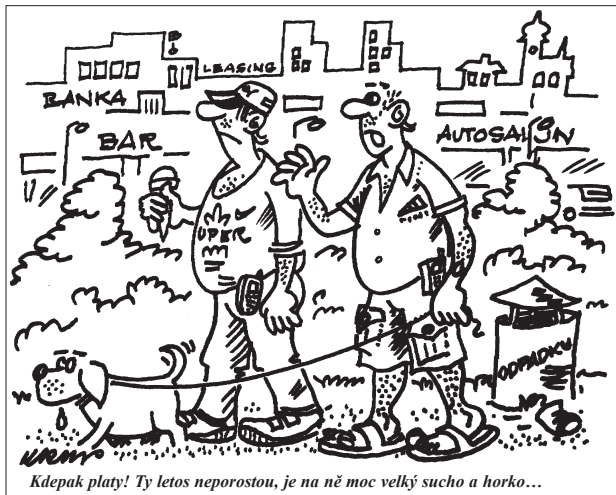
2. K druhé části dotazu pak platí, že povinnost podat vyúčtování má i organizace, která díky vámi uvedené skutečnosti žádné daně nesrazila, toto vyúčtování se podává s 0.

JINDRA PLESNÍKOVÁ,

specialistka na daně, úsek odborové politiky OS KOVO

Aktualizace: Nově je uvedeno v § 38j odst. 4) a 5):

4) Plátce daně nebo plátcova pokladna podle zvláštního právního předpisu o správě daní a poplatků, kde je v průběhu vykazovaného



zdaňovacího období vybírána nebo srážena daň nebo záloha na daň z příjmů poplatníkům uvedeným v § 2 odst. 3, podávají vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků podle zvláštního právního předpisu o správě daní a poplatků 40a), včetně příloh uvedených v odstavci 6, pouze elektronicky ve struktuře a tvaru zveřejněném způsobem umožňujícím dálkový přístup Ministerstvem financí. Tuto povinnost nemá plátce daně, který je fyzickou osobou, ani plátcova pokladna této fyzické osoby, pokud celkový počet poplatníků podle § 2 odst. 3, kterým vyplácí příjem ze závislé činnosti a funkční požitky, nečiní v průběhu zdaňovacího období více než 10.

5) Vyúčtování podle odstavce 4 podávají plátcí daně nebo plátcovy pokladny nejpozději do 20. března po uplynutí vykazovaného zdaňovacího období.

Kováč č. 5/6. února 2009

Musíme podat daňové přiznání, když nemáme žádné příjmy?

Musíme jako ZO OS KOVO podat daňové přiznání z příjmů právnických osob, když nemáme jiné příjmy než členské příspěvky? Ptáme se proto, že jsme registrováni na finančním úřadu jako plátcí daně z příjmů právnických osob.

D. O., Ostrava

Pokud organizace nemá jiné příjmy než členské příspěvky, úroky z běžných účtů a popřípadě ještě dary na činnost od zaměstnavatele, tak jí nevzniká povinnost podat daňové přiznání v souladu s ustanovením § 38 m odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. Zde je stanoveno, že povinnost podat daňové přiznání nemá poplatník uvedený v § 18 odst. 3 (což jsou i odborové organizace), pokud nemá příjmy, které jsou předmětem daně (například úroky z běžných účtů), nebo má pouze příjmy od daně osvobozené (členské příspěvky) a příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle

zvláštní sazby daně (některé cenné papíry, které jsou zdaněny srážkou přímo u zdroje).

Je ale vhodné napsat na finanční úřad prohlášení. I když nám tuto povinnost zákon přímo neukládá, je to vhodné proto, že finanční úřad neví, proč daňové přiznání podáno nebylo, takže prohlášením předvedeme případným problémům ze strany finančního úřadu. Prohlášení může vypadat následovně:

Prohlášení

Prohlašujeme, že v souladu s ustanovením § 38m odst. 7 písm. a zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, nám za rok 2008 nevznikla povinnost podat daňové přiznání, neboť naše příjmy byly pouze příjmy od daně z příjmů osvobozené v souladu s ustanovením § 19 (členské příspěvky) zákona a dani z příjmů nepodléhající v souladu s ustanovením § 18 odst. 4 písm. c) (úroky z běžného účtu).

Podpis a razítko ZO OS KOVO

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí i za zdaňovací období roku 2009.

Kováč č. 5/6. února 2009

Nastaly nějaké změny v odměnách funkcionářů odborové organizace?

V loňském roce jsme se doslechli o připravovaných změnách ve zdravotním pojištění. Podle těchto změn by se do určité částky neodvádělo zdravotní pojištění z odměn odborových funkcionářů. Je to tak, nebo se ještě stále zdravotní pojištění odvádí?

D. J., AŠ

Je sice pravda, že takovýto návrh změny zákona o veřejném zdravotním pojištění byl diskutován, ale žádná změna schválena nebyla. Znamená to tedy, že i po 1. 1. 2009 se z odměn funkcionářů zdravotní pojištění platí. Dále citujeme část stanoviska Ministerstva zdravotnictví ČR ze dne 23. 1. 2009: „*Neuvolnění funkcionáři z odměn obdržených za*

tuto svou činnost odvádějí pojistné na veřejné zdravotní pojištění vždy, bez ohledu na výši obdržené částky, tedy i z částek nižších, než je započitatelný příjem (v roce 2009 činí 2000 Kč), protože se na ně nevztahuje žádná z výjimek stanovených zákonem.“

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí i pro rok 2010.

Kováč č. 5/6. února 2009

Je nutné připočítávat u dohody o provedení práce sociální a zdravotní pojištění?

V Kováku č. 3 jsme četli, že u dohod o provedení práce nedošlo pro rok 2009 k žádným změnám. Avšak v časopise DHK (Daňová a hospodářská kartotéka), který odebíráme, je uvedeno, že i u dohod o provedení práce bude nutné základ daně navýšit o sociální a zdravotní pojištění. Chtěli bychom vědět, co tedy platí.

M. Z., Kuřim

Máte zřejmě na mysli prosincové číslo DHK z roku 2008, kde se skutečně takováto informace objevila. S ohledem na skutečnost, že zákon č. 2/2009 Sb., který novelizoval zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v té době nebyl ještě zveřejněn, docházelo k mnoha podobným výkladům. Ani po 1. 1. 2009 se ale pochybnosti nezměnily. Zřejmě proto vydalo Ministerstvo financí ČR dne 20. 1. 2009 sdělení týkající se i tohoto problému.

Z uvedeného stanoviska citujeme část týkající se vašeho dotazu: „*Jestliže ale zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce uzavřené podle zákoníku práce nejsou podle tuzemského sociálního a zdravotního pojištění poplatníky pojistného, pak se při stanovení základu daně (základu pro výpočet zálohy na daň) jejich příjmy plynoucí z této dohody o žádné, tedy ani o tuzemské povinné, pojistné nenavyšují (v těchto případech je základem daně jen tzv. hrubá mzda). Tento postup je nutno dodržet i v případě zaměstnance, u kterého povinnost platit tu-*

zemské povinné pojistné zaměstnavatel nemá (a opět nejsou podstatné důvody).“

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Autorizace: Pro rok 2010 beze změn.

Kovák č. 5/6. února 2009

Musí odborář zdanit podporu poskytnutou naší ZO při propuštění z práce?

Jakou formou můžeme poskytnout členům naší základní organizace podporu při propuštění ze zaměstnání z prostředků základní organizace? V zásadách hospodaření máme sociální podpory uvedeny obecně. Jedná se u člena o příjem, který by musel zdanit?

J. D., Čáslav

Podporu členům můžete poskytnout na základě schválených zásad hospodaření, kde - jak uvádíte - máte sociální podpory zahrnuty.

U člena se jedná o osvobozený příjem v souladu s ustanovením § 4 odst. 1 písm. k) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. Finanční limit pro tyto podpory není zákonem stanoven. Můžete všem členům, kteří přicházejí o zaměstnání, poskytnout jednotnou částku, nebo si můžete stanovit klíč sociální potřeby, popřípadě klíč dle délky členství.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Pro rok 2010 beze změn.

Magazín K, Kovák č. 13/3. dubna 2009

Je třeba podat daňové přiznání?

Nevím, zda mám povinnost podat daňové přiznání. Vloni jsme se sestrou hned od 1. 1. pronajali část domu na venkově, který jsme společně zdědili po zesnulých rodičích. Zbylou část domu využíváme k rekreaci s dětmi a chalupaření. Náš

nájemce si hradí vodu, elektřinu, svoz odpadu atp., stará se o běžnou údržbu, a když je třeba, vypomůže nám s pracemi kolem domu nebo na zahradě. Zároveň nám platí nájemné 1000 Kč měsíčně. Tuto částku si se sestrou dělíme na půl, takže v daňovém přiznání za rok 2008 by se u mě jednalo přesně o 6000 Kč. Je třeba tento příjem přiznat k dani? Dosud jsem nic takového neřešil a daňové přiznání nepodával. Jako zaměstnanec odvádím daň z příjmu prostřednictvím mzdové účtárny u zaměstnavatele, sestra je na tom stejně. Jak máme nyní postupovat? **P. O., Opava**

Zaměstnanec nemusí podávat vlastní daňové přiznání, pokud u svého zaměstnavatele (plátce daně) podepsal na příslušné zdaňovací období prohlášení k dani podle § 38 k) zákona č. 586/1992, o daních z příjmů, a zároveň nemá jiné příjmy vyšší než 6000 Kč podle § 7 až 10 (vyjma příjmů od daně osvobozených a příjmů, z nichž je vybírána daň srážkovou sazbou daně podle § 36 téhož zákona). A to je i váš případ. Pokud by však výše nájemného vzrostla nad 12 000 Kč ročně, respektive váš příjem z nájemného nad 6000 Kč ročně, musel byste daňové přiznání podat.

Kdo nemusí?

A nyní obecně: kdo daňové přiznání nepodává? Možné situace je vhodné vysvětlit na příkladech:

1. Zaměstnanec, který podepsal prohlášení u jednoho nebo u několika po sobě jdoucích zaměstnavatelích, nemá povinnost podávat vlastní daňové přiznání. Mzdová účetní mu na základě žádosti udělá roční zúčtování, a to i v případě, že tento zaměstnanec má vyživované děti a manželku nebo platí úroky z úvěru ze stavebního spoření či hypotečního úvěru.

2. Zaměstnanec, který měl během roku souběžně dva příjmy, které byly zdaněny zálohovou daní, je povinen si udělat vlastní daňové přiznání. Stává se to v případě, že vedle zaměstnání například ještě vykonává placenou funkci, uzavře dohodu o provedení práce nebo dohodu o činnosti, popřípadě je mu vyplacena náhrada při pracovním úrazu

a vyplacená částka přesáhne 5000 Kč za měsíc, tzn., že podle zákona je zdaněna zálohovou daní. Srážkovou daň lze použít pouze u příjmů do 5000 Kč vyplacených v kalendářním měsíci.

3. Zaměstnanec, který má vedle zaměstnání příjmy z pronájmu, a přitom výše těchto příjmů nepřesáhla částku 6000 Kč, nemá povinnost vypracovat a podat daňové přiznání. Může se jednat o tyto situace:

* bydlí ve vlastním bytě a společenství vlastníků pronajme společné prostory domu,

* má pozemky na venkově, které pronajímá,

* *pronajme nemovitost, kterou nevyužívá (chatu, chalupu, byt, garáž, dílnu...).*

4. Obdobně jako u bodu 3 je limit pro lidi bez zdanitelných příjmů 15 000 Kč. Zde se může jednat například o důchodce.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daň,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí i za zdaňovací období 2009.

Kováč č. 14/10. dubna 2009

Co obsahuje mzdový list?

Na školeních jsem slyšela, že jednou z povinností odborové organizace je vedení mzdového listu v případě, že organizace vyplácí odměny nebo uzavírá dohody o provedení práce.

Chtěli bychom vědět, jak má takový list vypadat.

D. K., Mikulov

Náležitosti mzdového listu jsou dány zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, kde jsou v § 38j uvedeny povinnosti plátců daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. V souladu s tímto ustanovením jsou plátcí daně povinni vést pro poplatníky s příjmy podle § 6 mzdové listy, rekapitulaci o sražených zálohách a dani sražené podle zvláštní sazby daně za každý kalendářní měsíc i za celé zdaňovací období. Je zde přesně stanoveno, co má mzdový list obsahovat.

Pro potřeby odborové organizace lze použít zjednodušený mzdový list, pokud se jedná pouze o neuvolněné funkcionáře, kterým je vyplácena odměna, nebo pokud organizace uzavírá dohody o provedení práce.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí i pro rok 2010.

Kováč č. 26/10. července 2009

Jaké jsou náležitosti účetní směrnice?

Na školení jsme slyšeli, že odborová organizace má mít účetní směrnici, i když vede jednoduché účetnictví. Jak taková účetní směrnice vypadá? Je možné mít vzor?

J. B., Mladá Boleslav

Účetní směrnici si tvoří organizace a schvaluje ji na výboru základní organizace. Není zde nutné, aby tuto směrnici schvalovala členská schůze nebo konference.

Vzor účetní směrnice pro vedení účetnictví pro odborovou organizaci

Směrnice vychází ze zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v platném znění.

Účetní jednotkou je

org. č.

IČ

DIČ

Organizace je (není) plátcem DPH

Směrnice upravuje:

- * rozsah vedení účetnictví
- * účetnictví - účetní doklady
- * vymezení účetního období
- * harmonogram účetní závěrky
- * účtovou osnovu

- * oběh dokladů a podpisové vzory
- * úschovu účetních dokladů a písemností (archivace)

Organizace vede účetnictví v jednoduchém rozsahu, a to:

- * pomocí účetní knihy v ručním zpracování
- * pomocí elektronického papíru – ručně (například v Exelu)
- * pomocí výpočetního programu

Pro každý kalendářní rok má organizace samostatnou číselnou řadu.

Doklady jsou číslovány chronologicky v časové souvislosti s rozdělením na:

- * příjmy do pokladny
- * výdaje z pokladny
- * interní doklady
- * výpisy z bankovních účtů (odděleně z běžného a termínovaného účtu)

- * přijaté faktury

- * vydané faktury

Účetní období je kalendářní rok.

Každá účetní závěrka musí obsahovat :

- * název účetní jednotky
- * sídlo
- * IČ
- * DIČ (pokud je organizace registrována)
- * právní formu (například občanské sdružení)
- * předmět činnosti
- * rozvahový den
- * okamžik sestavení
- * podpisový záznam statutárního orgánu
- * podpisový záznam osoby, která závěrku sestavila

Závěrku sestavuje obvykle hospodář nebo osoba odpovědná za hospodaření organizace, schvaluje výbor odborové organizace a posléze předkládá spolu s čerpáním rozpočtu členské schůzi nebo konferenci; součástí schvalovacího procesu je stanovisko dozorčí a revizní komise.

Oběh účetních dokladů a podpisové vzory:

Došlá faktura je zapsána v knize faktur.

Je provedena věcná kontrola správnosti.

Je provedena úhrada, o které se účtuje.

Podpisové vzory vycházejí z usnesení výboru základní organizace, vázáno na podpisové vzory k účtům.

Předseda podepisuje:

Místopředseda podepisuje:

Hospodář podepisuje:

atd. *JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Beze změn.

Kováč č. 26/10. července 2009

Jaké předpisy má mít ZO OS KOVO?

Jaké předpisy musí mít základní organizace? Co je povinností danou Stanovami OS KOVO? K. Š., Mohelnice

Základní organizace v souladu se Stanovami OS KOVO, § 16 odst. 7, je povinna schválit členskou schůzi nebo konferenci:

- a) statut ZO,
- b) volební řád ZO,
- c) zásady hospodaření ZO.

Vedle těchto předpisů pak v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, si schvaluje výbor základní organizace účetní směrnici, a to bez ohledu na to, zdali vede organizace účetnictví jednoduché nebo podvojně, přičemž ke směrnici při vedení podvojného účetnictví je přílohou i účtová osnova.

Dále pak by si měla organizace ve výboru přijmout předpis o archivování dokumentů základní organizace. Archivace účetních dokladů může být součástí účetní směrnice.

Má-li organizace například sociálně podpůrný fond, měla by členská schůze odsouhlasit jeho statut.

To jsou základní vnitřní předpisy organizace, vedle kterých si pak jednotlivé organizace mohou přijímat ještě další, jimiž jsou například:

- a) vyřizování stížností členů
- b) poskytování půjček
- c) přidělování rekreačních poukazů apod.

Poznámka: Ve dnech 18. - 20. 6. 2009 se konal sjezd OS KOVO, který přijal nové stanovy.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí beze změn.

Kováč č. 30/18. září 2009

Lze v daňovém priznání uplatnit vyšší náklady než loni?

Vedle zaměstnání mám ještě živnostenský list na nákup a prodej. Slyšela jsem, že lze v daňovém priznání v nákladech uplatnit procentem vyšší částku, než tomu bylo v loňském roce. Kolik to činí a kde to mohu najít? L. K., Praha

Máte pravdu. Zákon č. 289/2009 Sb., tj. zákon, kterým se mění zákon č. 676/2004 Sb., o povinném značení lihu a o změně zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, změnil i ustanovení § 7 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a to následujícím způsobem.

Neuplatní-li poplatník výdaje prokazatelně vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmu, může uplatnit výdaje příslušným procentem, a to:

a) 80 % z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a z příjmů ze živností řemeslných,

b) 60 % z příjmů z ostatních živností, s výjimkou příjmů ze živností řemeslných, kde se uplatňuje 80 %, dále pak příjmy z jiného podnikání podle zvláštních předpisů, příjmy z užití nebo poskytnutí práv z průmys-

lového nebo jiného duševního vlastnictví apod. Přechodné ustanovení pak stanoví, že se toto ustanovení použije i pro zdaňovací období, které započalo v roce 2009.

Ve vašem případě to tudíž bude 60 % (doposud 50 %) a můžete tento procentuální odpočet uplatnit již za letošní rok, tzn. v daňovém přiznání za rok 2009.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí za zdaňovací období roku 2009, pro zdaňovací období 2010 se procentuální sazby změnilly .

Kovák č. 31/25. září 2009

Musíme čerpat náhradní volno místo příplatku za práci přesčas?

Zaměstnavatel vydal nařízení–směrnici, ve které upravuje poskytování náhradního volna místo příplatku za práci přesčas. V této směrnici nařizuje vedoucím pracovníkům, aby v době, kdy nemohou přidělovat práci, nám-zaměstnancům nařídili čerpání náhradního volna za vykonanou práci přesčas. Je postup zaměstnavatele správný? Chtěl bych podotknout, že toto nařízení vydal bez vědomí odborové organizace. Můžete nám poradit?

B. T., Tlučná

V první řadě bych se zmínil o vydávání vnitřních nařízení zaměstnavatele, neboli vnitřních předpisů. Novelizací zákoníku práce, zákona č. 262/2006 Sb., dle nálezů Ústavního soudu č. 116/2008, bylo právo odborové organizace spolurozhodovat při vydání vnitřního předpisu zrušeno. Z toho vyplývá, že pokud nemáte v kolektivní smlouvě dojednáno spolurozhodování při vydávání vnitřních předpisů, může si zaměstnavatel tento předpis, neboli jeho nařízení, vydat bez vašeho vědomí. Minimálně vás však měl zaměstnavatel o zamýšleném vydání tohoto nařízení informovat, popřípadě jej dopředu projednat. Záleží na skutečnostech, které máte dojednány v kolektivní smlouvě,

a podle nich je třeba postupovat při jednání se zaměstnavatelem. Poněvadž jste neuvedl jméno společnosti nebo název ZO OS KOVO, jejímž jste členem, nelze objektivně posoudit, zda váš zaměstnavatel porušil ustanovení kolektivní smlouvy. Doporučuji vám se obrátit na váš výbor základní organizace, který toto může posoudit.

K druhé části otázky – poskytování náhradního volna za vykonanou práci přesčas: Zde je namístě v první řadě upozornit na ustanovení zákoníku práce, § 114, odst.1), kde se výslovně uvádí, že náhradní volno za vykonanou práci přesčas lze čerpat pouze po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel nemůže určit dobu čerpání náhradního volna tak, jak stanovil ve výše uvedeném předpisu. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem na době čerpání náhradního volna nedohodne, je povinen mu po uplynutí doby tří měsíců po výkonu práce přesčas příplatek k dosažené mzdě ve výši 25 % proplatit. Z tohoto hlediska je nutné konstatovat, že se váš zaměstnavatel dopouští porušení zákona, a to ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. – zákoník práce, § 114 odst.1). Zde by měl váš výbor ZO navrhnout zaměstnavateli změnu vydaného nařízení tak, aby bylo uvedeno do souladu se zněním zákoníku práce.

K dohodě o čerpání náhradního volna za vykonanou práci přesčas je potřeba podotknout, že nikde není stanoveno, aby tato dohoda měla písemnou podobu. Z toho vyplývá nutnost, aby zaměstnanec věnoval pozornost skutečnostem, které mu jeho nadřízený vedoucí nebo mistr sděluje. Poněvadž i ústní domluva, ve které bude stanovena doba k čerpání náhradního volna, může být vzata jako dohoda.

K otázce nemožnosti přidělování práce zaměstnavatelem ve vztahu k čerpání náhradního volna za vykonanou práci je odpověď složitá. Na jedné straně je to otázka nepřidělování práce zaměstnanci zaměstnavatelem při prostojích a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, kdy musí zaměstnavatel postupovat podle ustanovení zákoníku práce (§ 207) a dle ustanovení kolektivní smlouvy. Dále je zde ustanovení § 208 - když zaměstnavatel nemůže přidělovat

práci zaměstnanci pro jiné překážky na jeho straně, je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků.

Jinou otázkou je, pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat práci pro dočasné omezení odbytu nebo omezení poptávky - pokud u něj působí odborová organizace, což se týká vašeho případu, je povinen s ní toto předem projednat. V následné dohodě je zpravidla stanoveno, na jakou dobu nemůže zaměstnavatel přidělovat práci, je zde vymezen okruh zaměstnanců, kterým nemůže tuto práci přidělovat, a hlavně je zde stanovena výše poskytované náhrady mzdy za dobu nepřidělování práce, která je dle § 209 odst. 2) nejméně ve výši 60 procent. Pokud k uzavření a podepsání dohody nedojde, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100 procent.

K otázce čerpání náhradního volna za vykonanou práci přesčas a jeho využití v době, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat práci, je odpověď velmi jednoznačná. Z pohledu ustanovení zákona toto možné není. Pokud však zaměstnanec, na návrh zaměstnavatele, uzavře dohodu, že toto náhradní volno za vykonanou práci přesčas bude čerpat v době, která přesáhne tři měsíce (nebo jinak dohodnutou dobu) od jejího vykonání, může po dohodě se zaměstnavatelem toto volno čerpat v době, na které se dohodnou. Je důležité, aby v dohodě, kterou uzavřete, byly specifikovány podmínky čerpání, například aby byla stanovena doba, která bude jako nejkratší uvedena pro oznámení jedné nebo druhé strany o vlastním čerpání, nejkratší doba čerpání – den, počet hodin. Nesmí zde však být uvedeno, že toto volno čerpá zaměstnanec z důvodu nemožnosti zaměstnavatele přidělovat mu práci. I v tomto bodu je nařízení ve vaší firmě vydáno bez opory v zákonu, a mělo by být vedením společnosti, po upozornění od vaší ZO, změněno.

Takto odůvodněné čerpání náhradního volna za dobu vykonané práce přesčas je protizákonné a je nutné se obrátit na váš výbor ZO OS KOVO.

*Ing. IVO KUŽEL, specialista pro kolektivní vyjednávání a mzdy,
Regionální pracoviště OS KOVO Plzeň*

Aktualizace: Stále platné.

Změnily se lhůty pro placení daní?

V naší účtárně jsem slyšela, že je nová změna v placení daní. Údajně se týká termínu zaplacení daní. Můžete mi sdělit, o jakou změnu se jedná?

R. M., Raspenava

Novelou zákona č. 285/2009 Sb., což je zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o platebním styku, byl novelizován i zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků. To znamená, že dne **1. listopadu 2009** vstoupí v platnost právě i novela zákona o správě daní a poplatků, která nově upravuje „den platby“.

Doposud se za den platby považoval den, kdy platba odešla z účtu poskytovatele platebních služeb (tzn. pošta, banka...). Od listopadu letošního roku však tímto dnem bude den, kdy platbu obdrží poskytovatel platebních služeb (banka), který vede finančnímu úřadu účet. Znamená to tedy, že pro řádné zaplacení daní je třeba počítat i s časem, který budou peněžní ústavy potřebovat na převedení příslušné částky. U platby v hotovosti na pokladně finančního úřadu se nic nemění a dnem platby zůstává den převzetí hotovosti.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platí i nadále a je potřeba to respektovat.

Mají si odbory zřídit datové schránky?

Dočetli jsme se, že bude možné, aby právnické osoby komunikovaly s finančními úřady pouze prostřednictvím datových schránek, a to jak při podání daňového přiznání, tak i vyúčtování daně. Máme jako odbory povinnost si tyto datové schránky zřídit?

P. T., Jičín

Od 1. 11. 2009 musí mít právnické osoby skutečně zřízeny datové schránky. Tato povinnost se ale netýká občanských sdružení, tzn. ani

odborových organizací. Týká se právnických osob zapsaných v obchodním rejstříku. Těm datovou schránku právnické osoby zřídí ministerstvo bezplatně.

S ohledem na to, že je mnoho nejasností, byla zřízena infolinka datových schránek: 270 005 200.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Beze změn i v roce 2010.

Kovák č. 37/13. listopadu 2009

Co se počítá do příjmů vyživované manželky?

Chtěl bych uplatnit slevu na vyživovanou manželku za rok 2009. Víím, že moje žena nesmí mít příjem za toto zdaňovací období vyšší než 68 000 Kč, jak se o tom psalo v Kováku v lednu tohoto roku (poradna Za jakých podmínek je manželka pro účely daní vyživovanou osobou?, Kovák č. 2). Moje paní je nezaměstnaná, ale občas sežene brigádu. V této souvislosti se ptám:

1. Co se započítává do příjmů 68 000 Kč?

2. Dále jak se tato sleva uplatňuje, pokud jsem se oženil v říjnu tohoto roku?

J. K., Prostějov

1. Do příjmů manžela/manželky se započítávají:

- * veškeré výdělký
- * podpora v nezaměstnanosti
- * nemocenská
- * mateřská
- * invalidní i starobní důchod
- * alimenty.

Nepočítají se tam přídavky na dítě, sociální příplatky, příspěvek na bydlení a školní pomůcky, rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče, porodné, pohřebné a příspěvek na péči o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na péči podle zákona o sociálních službách.

Pokud máme majetek ve společném jmění manželů, nezahrnuje se do příjmu ani příjem, který plyne druhému z manželů nebo se pro účely daně z příjmů považuje za příjem druhého z manželů.

2. Je-li splněna podmínka pouze po část roku, uplatníme 1/12 částky za každý kalendářní měsíc, ve kterém podmínky splňujeme. To znamená ve vašem případě 3/12.

Tuto slevu uplatní poplatník prostřednictvím své mzdové účtárny. V případě, že má povinnost zpracovat si vlastní daňové přiznání, uplatní slevu v tomto daňovém přiznání.

JINDRA PLESNÍKOVÁ,

specialistka na daně, úsek odborové politiky OS KOVO

Aktualizace: Beze změn i pro rok 2010.

Magazín K, Kovák č. 40/4. prosince 2009

Kdo má nárok na daňové zvýhodnění na dítě?

Jsem podruhé vdaná a s dnešním mužem čekáme koncem prosince potomka. Nevíme, jestli se na nás v tomto roce ještě vztahuje možnost daňové slevy na vyživované dítě. Nebo je to limitované nějakým datem narození? Co když se naše dítě narodí 31. 12.? Kromě toho vychováváme devítiletého synka z mého prvního manželství. Kdo má na daňové zvýhodnění nárok? Jenom já, nebo je může uplatnit i otec dítěte, s nímž jsem rozvedená? Na syna platí alimony vyměřené soudem. A poslední věc: můj nynější muž-vdovec má z předchozího manželství dceru, která studuje a nyní si při studiu přivydělává. Je možné na ni uplatnit slevu? Manželovi bylo ve mzdové účtárně u zaměstnavatele řečeno, že kvůli studentčině přivýdělku není na tuto slevu nárok. Je tomu opravdu tak? Mužova dcera bydlí u babičky, takže v kladném případě by měla o slevu žádat ona?

P. Z., Tanvald

Obecně na toto téma

Slevy na vyživované dítě jsou specifikovány v § 35c zákona č. 586/1992 Sb., v platném znění, o daních z příjmů. V tomto zákoně je sta-

noveno, že poplatník-fyzická osoba má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které s ním žije v domácnosti, ve výši 10 620 Kč za rok 2009 a ve výši 11 604 Kč pro rok 2010. Částka pro rok 2010 byla valorizována zákonem č. 326/2009 ze dne 17. června 2009. Pokud je dítě vyživované pouze po část roku, uplatní se daňové zvýhodnění po tuto část roku. Poplatníkovi, který vyživuje dítě například jen jeden kalendářní měsíc nebo několik kalendářních měsíců ve zdaňovacím období, lze poskytnout daňové zvýhodnění ve výši 1/12 za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky pro uplatnění daňové slevy. Daňové zvýhodnění lze uplatnit již v kalendářním měsíci, ve kterém se dítě narodilo, a to i v případě, že se tak stalo posledním den v měsíci.

Vyživuje-li dítě v jedné domácnosti více poplatníků (rodiče, prarodiče), může daňové zvýhodnění ve zdaňovacím období nebo v tomtéž kalendářním měsíci zdaňovacího období uplatnit jen jeden z nich.

Dočasný pobyt dítěte mimo domácnost – například u prarodiče - nemá vliv na uplatnění daňového zvýhodnění. Společná domácnost v případě daní znamená společné hospodaření domácností, a nikoliv společnou adresu.

Slevu na dani nemůže uplatnit rozvedený rodič platící alimony. I když zde by bylo možné posuzovat stav faktický před stavem právním. Tzn. rodiče se sice rozvedou, ale i nadále spolu žijí ve společné domácnosti a společně své dítě vyživují.

Za vyživované dítě poplatníka se pro účely tohoto zákona považuje dítě vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuk (vnučka), pokud jeho (její) rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit za podmínek stanovených zákonem, například pokud se jedná o nezletilé dítě, nebo zletilé dítěte až do dovršení věku 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a soustavně se připravuje na budoucí povolání.

Na nezletilé dítě lze uplatnit daňové zvýhodnění i v případě, že toto dítě má jakýkoliv vlastní příjem. Na zletilé dítě lze daňové zvýhodnění uplatnit bez ohledu na jeho příjem do věku 26 let při splnění podmínek stanovených zákonem.

Konkrétně k vašemu případu

Na dítě narozené v prosinci je možné uplatnit slevu na dani ve výši 1/12 z 11 604 Kč, a to i když se narodí až 31. 12. Slevu uplatní váš manžel. Daňové zvýhodnění týkající se vašeho syna z prvního manželství uplatní váš současný manžel, pokud ji nemůžete uplatnit vy (neuplatní ji bývalý muž). Na studující dceru vašeho dnešního manžela lze uplatnit slevu na dani bez ohledu na výši jejího výdělku (mzdová účetna se tudíž mylí). Slevu uplatní váš manžel, bez ohledu na to, že dcera žije u babičky.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Beze změn i v roce 2010.

Kováč č. 41/11. prosince 2009

Stačí potvrzení o zaplacení příspěvků za všechny členy odborů?

V minulosti naše odborová organizace neměla problém při potvrzování členských příspěvků k účelu odpočtu od základu daně dostat od zaměstnavatele příslušné informace. Dnes nám naše personalistka a mzdová účetní tvrdí, že nám předá vše k potvrzení pouze jako jednu celkovou sumu za rok a za všechny členy. Zdůvodňuje to tím, že by jinak porušila zákon na ochranu osobních údajů. Domníváme se, že tak to není v pořádku.

P. V., Břeclav

Máte pravdu, že to není v pořádku. Takovéto potvrzení nesplňuje podmínky zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Ten stanoví v § 15 odst. 7, *že od základu daně lze odečíst členské příspěvky zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizaci*, která podle svých stanov obhajuje hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním právním předpisem, a dále, že takto lze odečíst částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6, s výjimkou příjmů podle § 6 zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3000 Kč za zdaňovací období.

Současně je stanoven způsob prokazování, a to ustanovením § 38 I odst. 1 písm. j). Jako potvrzení se uzná pouze potvrzení odborové organizace o výši zaplaceného členského příspěvku v uplynulém zdaňovacím období. Pokud vám tedy zaměstnavatel poskytne informaci tak, jak uvádíte, nelze z této informace dovodit, který člen a kolik vám zaplatil.

Navíc je dobré vědět, že na webových stránkách úřadu na ochranu osobních údajů lze najít stanovisko, ze kterého jednoznačně vyplývá, že se nejedná o porušení zákona, pokud odborová organizace pro účely splnění své zákonné povinnosti obdrží údaje o výši zaplacených členských příspěvků dle jednotlivých členů.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Beze změn i pro zdaňovací období roku 2009.

Kováč č. 41/11. prosince 2009

Je třeba zdanit vánoční finanční příspěvek členům odborů?

Jsme odborová organizace a máme předvánoční dotaz. Na vaší přednášce v Ostravě jste říkala, že pokud poskytneme členům k vánocům finanční příspěvek namísto věcného daru, že se tento příspěvek nezdaňuje. Zatím jsme dávali poukázky do obchodu. Prosíme o upřesnění, podle jakého zákona to tak je.

P. Ž., Orlová

Odborové organizace poskytují svým členům v období vánoc různá plnění, jak již bylo mnohokrát řečeno, a může to být i finanční příspěvek nebo dárek. Jedná-li se o finanční příspěvek, je tento v souladu s ustanovením § 4 odst. 1 písm. k zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění, od daně z příjmu osvobozen.

Co se týče poukázek, lze je považovat jako dar členovi odborové organizace z prostředků této organizace a jako takový tento dar není předmětem daně z příjmů. A současně pokud jeho částka v úhrnu a ve dvou letech po sobě jdoucích nepřesáhne výši 20 000 Kč, jsou tyto dary

od daně darovací osvobozeny. Obdobně lze za takovýto dar považovat i jiná plnění jako například tradiční kolekce.

Je nutné ale upozornit, že jedná-li se o poukázky, jsou tyto považovány za ceniny a je nutné o nich účtovat v případě „podvojného“ účetnictví nebo je mít zaevidovány v evidenci cenin v případě vedení jednoduchého účetnictví.

*JINDRA PLESNÍKOVÁ, specialista na daně,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Beze změn i pro rok 2010.

Vyplácí se podpora v nezaměstnanosti při nemoci?

Firma, v níž jsem zaměstnána, připravuje snižování počtu zaměstnanců. Žádám o informaci, jak bude v roce 2009 s ohledem na nové právní předpisy postupováno u zaměstnance, který po skončení svého pracovního poměru onemocní v ochranné lhůtě (například utrpí úraz). Zajímá mě konkrétně poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu nemoci bývalého zaměstnance.

J. M., Vsetín

Jak jsme již v Kováku několikrát informovali, v roce 2009 bude v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy z vlastních prostředků zaměstnavatel, teprve při trvání pracovní neschopnosti od 15. dne bude poskytovat nemocenské okresní správa sociálního zabezpečení, a to na základě dokumentů předaných zaměstnavatelem.

Ochranná lhůta je v roce 2009 stejně jako v roce 2008 sedmidenní. Protože však náhrada mzdy při pracovní neschopnosti náleží pouze zaměstnanci, a nikoli bývalému zaměstnanci, při onemocnění v ochranné lhůtě bude bývalému zaměstnanci náležet až nemocenské, a to (jak řečeno) od 15. dne pracovní neschopnosti.

Aby mohla být podpora v nezaměstnanosti poskytována, je třeba se nechat zaevidovat u úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Je-li žádost o podporu podána do 3 pracovních dnů, náleží podpora ode dne následujícího po podání žádosti.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve svém § 44 odst. 1 uvádí, ve kterých případech se podpora v nezaměstnanosti uchazeči neposkytuje. Jedná se o dobu:

- * poskytování starobního důchodu,
- * poskytování dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek ne-

mocenského pojištění, které jsou uchazeči o zaměstnání poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu činnosti podle § 25 odst. 3 zákona (tzv. nekolidující zaměstnání) nebo zaměstnání podle § 25 odst. 5 zákona (zaměstnání, které není vhodným zaměstnáním),

* vazby.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání v roce 2009:

* do 50 let věku 5 měsíců,

* nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,

* nad 55 let věku 11 měsíců.

Některé doby se do podpůrčí doby nezapočítávají. To znamená, že nastane-li některá z níže uvedených skutečností, poskytování podpory v nezaměstnanosti se pozastaví a po skončení těchto skutečností se pak podpora vyplátí po zbytek podpůrčí doby. Doby, které se do podpůrčí doby nezapočítávají, jsou uvedeny v § 46 zákona. Je to doba:

** po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti*

* poskytování podpory při rekvalifikaci,

* vazby.

V odpovědi na váš dotaz tedy uvádíme: Onemocní-li uchazeč o zaměstnání ještě v sedmidenní ochranné lhůtě, odevzdává podklady pro poskytování nemocenského svému poslednímu zaměstnavateli. Kopie neschopenky slouží úřadu práce vlastně jako omluvenka pro skutečnost, že uchazeč o zaměstnání nemůže plnit povinnost součinnosti s úřadem práce.

Po dobu prvních 14 dní pracovní neschopnosti nenáleží bývalému zaměstnanci náhrada mzdy při pracovní neschopnosti, náleží mu však podpora v nezaměstnanosti, pokud splňuje všechny podmínky pro její poskytování dané zákonem.

Jakmile bývalému zaměstnanci-uchazeči začne být vypláceno nemocenské (uchazeč je povinen sdělit tuto skutečnost úřadu práce), zastaví

úřad práce výplatu podpory v nezaměstnanosti. Úřad práce výplatu podpory obnoví poté, co uchazeči přestane být vypláceno nemocenské.

*Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

Kovák č. 6/13. února 2009

Lze mít souběh odstupného a podpory?

V naší firmě se má propouštět. Je možné pobírat podporu hned po skončení zaměstnání, když zaměstnanec obdrží odstupné? Jak je doba na úřadu práce hodnocena pro důchod, započítává se podpora v nezaměstnanosti místo výdělků?

M. J., Cheb

Odstupné nárok na podporu v nezaměstnanosti neovlivňuje. Je pravda, že v minulosti tomu tak bylo. Podle nyní již zrušeného zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání, kterému bylo v posledním zaměstnání poskytnuto podle zvláštních předpisů odstupné nebo odchodné, se hmotné zabezpečení (dřívější název podpory v nezaměstnanosti) poskytovalo až po uplynutí doby, která odpovídala výši poskytnutého odstupného nebo odchodného. S účinností od 1. 10. 1999 bylo toto ustanovení zákona zrušeno a ani nyní platný zákon č. 435/2004 Sb. je neobsahuje.

Pokud se týká druhé části vašeho dotazu, došlo k datu 1. 1. 2009 k výraznému zhoršení právní úpravy pro občany, kteří byli evidováni jako uchazeči o zaměstnání po delší dobu. Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je pro výpočet důchodu, a to jak starobního, tak invalidního či pozůstalostního, hodnocena jako náhradní doba pojištění. Jako taková se hodnotí pouze v rozsahu 80 procent. To znamená, že 100 dnů vedení v evidenci se započte pro výpočet důchodu jako 80 dnů.

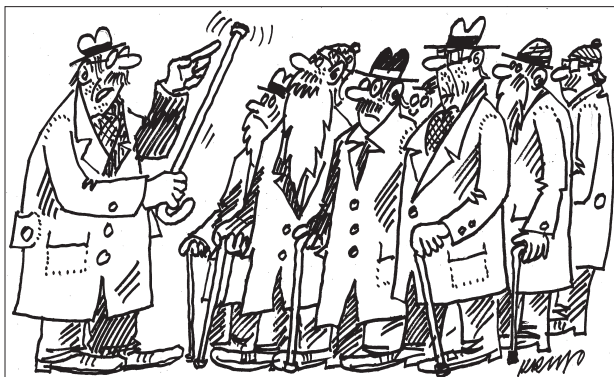
Podstatné však je, že doba v evidenci se jako doba náhradní hodnotí pouze v omezeném rozsahu. Od nabytí účinnosti zákona č. 155/1995 Sb.

činila tato doba dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti a vedle toho ještě dobu maximálně tří let v evidenci.

Novela zákona o zaměstnanosti, která má č. 382/2008 Sb., provedla podle nás neoprávněnou retroaktivní změnu zákona o důchodovém pojištění.

V § 5 odst. 1 písm. n) jsou podle novelizovaného znění pojištění účastny (náhradní dobou) osoby vedené v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání po dobu, po kterou jim náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci, a v rozsahu nejvýše tří let též po dobu, po kterou jim tato podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáleží. ***Doba, po kterou uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáležela před dosažením věku 55 let, se do ní nově započítává v rozsahu nejvýše 1 roku.***

Přechodné ustanovení novely přitom uvádí, že účast osob vedených v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání na důchodovém pojištění před dosažením věku 55 let se hodnotí podle právních předpisů účinných ke dni, který předchází dni nabytí účinnosti novely, pokud



... a kdyby nám ti nahoře chtěli sáhnout na důchody, chopíme se svých zbraní a ty peníze si vybojujeme!

těmto osobám vznikl **nárok na důchod přede dnem nabytí účinnosti novely (1. 1. 2009)**.

To znamená, že zhoršení zápočtu doby nezaměstnanosti jako náhradní doby pro důchod se dotkne těch pojištěnců, kteří byli před svými 55. narozeninami delší dobu než jeden rok vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání bez nároku na podporu v nezaměstnanosti a kterým nárok na důchod vznikl až po 31. 12. 2008.

*Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

Kováč č. 6/13. února 2009

Nepřijdu o rodičovský příspěvek?

Jsem na rodičovské dovolené. Zaměstnavatel hromadně propouští zaměstnance a chce mi dát též výpověď. Já ale stejně nepočítám, že bych ve firmě pracovala. Rodičovský příspěvek mi končí za tři měsíce, dcerce budou tři roky. Ráda bych dostala slíbené zvýšené odstupné (5 měsíců). Nepřijdu o zbytek rodičovského příspěvku?

J. Č., Praha

Nejprve ke způsobu skončení vašeho pracovního poměru. Podle § 53 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď z nadbytečnosti v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Pokud však u zaměstnavatele nemáte žádnou perspektivu a předpokládáte, že by vás po skončení tříleté rodičovské dovolené stejně propustil, můžete s ním již nyní uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru podle § 49 zákoníku práce. Tato dohoda musí být uzavřena písemně. Aby vám vznikl nárok na odstupné, je nezbytně nutné, aby v dohodě byl výslovně uveden důvod skončení vašeho pracovního poměru, a to nadbytečnost (§ 52 písm. c) zákoníku práce).

Rodičovský příspěvek, jako dávka státní sociální podpory, vám bude nadále náležet bez ohledu na poskytnuté odstupné. Podmínkou nároku však zůstává osobní celodenní a řádná péče o dítě, které je nejmladší v rodině. Nároku na rodičovský příspěvek nebrání ani výdělečná činnost pečujícího rodiče.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v § 30b odst. 2 písm. a) uvádí, že rodičovský příspěvek náleží, jestliže dítě, které nedosáhlo 3 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci, není-li dále stanoveno jinak. Návštěvou dítěte v jeslích, mateřské škole nebo v obdobném zařízení pro děti v kalendářním dnu se rozumí každý den, kdy dítě v jeslích nebo jiném uvedeném zařízení pro děti pobývá, bez ohledu na délku tohoto pobytu.

*Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

Kováč č. 9/6. března 2009

Změní se předčasné důchody?

Uvažuji letos o předčasném odchodu do starobního důchodu.

Slyšel jsem ale, že se má výpočet tohoto důchodu zhoršit.

K jakému zhoršení má dojít a odkdy? K. S., Třebíč

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, upravuje možnost odejít do starobního důchodu předčasně, tedy před dosažením důchodového věku ve svém § 31. Jedná se o trvale snížený předčasný starobní důchod, o který může požádat pojištěnec, jenž získal dobu pojištění nejméně 25 let a jemuž do dosažení důchodového věku ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí nejvýše tři roky.

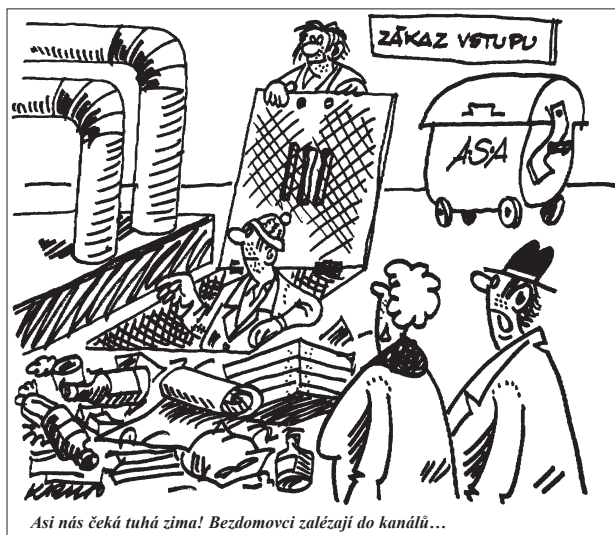
Výše procentní výměry starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 31, se stanoví stejným způsobem jako výše procentní výměry řádného starobního důchodu s tím, že tato výše se snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, od kterého se při-

znává starobní důchod, do dosažení důchodového věku o 0,9 % výpočtového základu.

Tak tomu je podle současně platného znění zákona. Vaše informace o zpřísnění právní úpravy je však správná. V souladu s novelou zákona o důchodovém pojištění, která má č. 306/2008 Sb. a je nazývána parametrickými změnami, nebo I. etapou důchodové reformy bude výpočet procentní výměry předčasného starobního důchodu s účinností od 1. 1. 2010 změněn takto:

Výše procentní výměry starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 31, se stanoví stejným způsobem jako výše procentní výměry řádného starobního důchodu s tím, že tato výše se snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, od kterého se přiznává starobní důchod, do dosažení důchodového věku o:

0,9 % výpočtového základu za období prvních 720 kalendářních dnů,



1,5 % výpočtového základu za období od 721. kalendářního dne.

První dva roky „předčasnosti“ budou tedy sankcionovány stejně jako před účinností zákona č. 306/2008 Sb., třetí rok výrazně více.

Z uvedeného vyplývá, že pokud vám k datu 1. 1. 2010 bude do dosažení důchodového věku chybět 720 či méně kalendářních dnů, zpřísnění právní úpravy vás nepostihne. Pokud vám však k tomuto datu bude chybět více než 720 kalendářních dnů, doporučujeme zvážit odchod do předčasného starobního důchodu ještě za právní úpravy platné k datu 31. 12. 2009, čili ještě v tomto roce.

*Ing. MARCELA HRÁBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Právní úprava je platná i od 1. 1. 2010, závěr poradny již ale nemůže v roce 2010 nikdo využít. O předčasný důchod není možno žádat zpětně.

Kováč č. 9/6. března 2009

Jak by se mi vypočítala podpora v nezaměstnanosti?

Jsem u firmy 12 let. Zaměstnavatel mi nyní nabízí odstupné ve výši šestinásobku platu, když podepíšu dohodu o skončení pracovního poměru. Mám vážné zdravotní potíže a předpokládám, že bych po skončení zaměstnání nastoupil na nemocenskou. Pokud bych po uzdravení nesehnal hned práci, šel bych na úřad práce. Z jakého základu by se mi vypočítávala podpora v nezaměstnanosti?

J. M., Brno

Pokud vám v souladu s ustanoveními zákoníku práce má náležet po skončení pracovního poměru dohodou odstupné, musí být v dohodě uveden písemně jeden z následujících důvodů:

- * skončení pracovního poměru
- * ruší se zaměstnavatel nebo jeho část
- * přemísťuje se zaměstnavatel nebo jeho část
- * zaměstnanec se stane nadbytečným.

Odstupné pak v případě, že dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Následuje-li po skončení pracovního poměru pracovní neschopnost, nárok na nemocenské vznikne pouze v případě, že k uznání pracovní neschopnosti došlo v ochranné lhůtě, viz § 15 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění: „*Nemocenské náleží též, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti došlo po zániku pojištění v ochranné lhůtě. Ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění.*“

Základní podmínkou pro nárok na podporu v nezaměstnanosti je v souladu s § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tzv. podmínka předchozího zaměstnání. Posuzuje se, zda uchazeč získal v rozhodném období (poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovníprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Odlíšná výše podpory náleží uchazeči, který:

- * splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,

- * bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo

- * nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Podpora v nezaměstnanosti se potom stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15 násobku, další 2 měsíce ve výši 0,12 násobku a po zbývající podpůrčí dobu 0,11 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství

za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu.

Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba:

- * přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- * pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- * osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- * osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo ve stupni IV, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- * výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby,
- * osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I.

Z výše uvedeného vyplývá, že doba pobírání nemocenských dávek po skončení pracovního poměru není náhradní dobou pro účely zákona o zaměstnanosti.

Za předpokladu, že se stanete uchazečem o zaměstnání po skončení vaší pracovní neschopnosti a k tomuto datu splníte podmínku předchozího zaměstnání, bude se výše vaší podpory odvíjet od čistého měsíčního výdělku ve vašem posledním zaměstnání.

*Ing. MARCELA HRŮBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

Magazín K, Kovák č. 13/3. dubna 2009

Jaký mám nárok na sociální dávky?

Jsem osamělá matka. Bydlím společně s rodiči–starobními důchodci a pětiletým synem. Před časem jsem ztratila zaměstnání, nové nemohu sehnat. Nyní mi končí i podpora

v nezaměstnanosti. Doslechla jsem se, že doplatek do životního minima od státu nedostanu, protože mě a syna musí živit rodiče. Je to pravda? J. N., Hradec Králové

Doplatek do životního minima byl poskytován v souladu s již zrušenými předpisy. Byl to zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, a zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu.

S účinností od 1. ledna 2007 byly tyto zákony nahrazeny novou právní úpravou, která navíc podlehla dalším novelizacím.

V současné době se rodinám s nízkým příjmem poskytují dávky hmotné nouze podle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, a zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Dávky hmotné nouze poskytuje pověřený obecní úřad. Dávky v systému pomoci v hmotné nouzi jsou:

- * příspěvek na živobytí,
- * doplatek na bydlení,
- * mimořádná okamžitá pomoc.

Než si podáte žádosti o dávky hmotné nouze, je třeba uplatnit nárok (požádat si) o přiznání všech dávek státní sociální podpory, které pro vás připadají v úvahu; především se tedy jedná o přídavek na dítě, sociální příplatek a příspěvek na bydlení. Tyto dávky se poskytují v souladu se zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Žádosti o poskytování dávek státní sociální podpory vyřizují kontaktní místa příslušných úřadů práce podle místa trvalého pobytu osoby, která má na dávku nárok.

Následně se můžete obrátit na pověřený obecní úřad s žádostmi o dávky hmotné nouze. Zákon o životním a existenčním minimu uvádí ve svém § 4 odst. 1, které osoby se pro účely tohoto zákona posuzují společně. Jsou to:

- * rodiče a nezletilé nezaopatřené děti,
- * manželé nebo partneři,
- * rodiče a

1. nezletilé děti, které nejsou nezaopatřené,
2. zletilé děti, pokud tyto děti společně s rodiči užívají byt a nejsou společně posuzovány s jinými osobami,

* jiné osoby, které společně užívají byt, s výjimkou osob, které písemně prohlásí, že spolu trvale nežijí a společně neuhrazují náklady na své potřeby.

Zatímco pro nárok na dávky státní sociální podpory budete společně posuzována pouze se svým nezaopatřeným dítětem, pro nárok na dávky hmotné nouze budou s vámi posuzováni i vaši rodiče-důchodci. Osamělý rodič společně užívající byt se svými rodiči se posuzuje i s dítětem společně s rodiči. Ještě před účinností zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, bylo v zákoně uvedeno, že u vícegenerační rodiny, která trvale užívá byt, se rodina starobního důchodce posuzuje samostatně. Tato věta byla však s účinností od 1. 1. 2008 ze zákona vypuštěna a důsledkem je, že při žádosti o dávky hmotné nouze budete uvádět příjmy (důchody) svých rodičů.

*Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

Kovák č. 15/17. dubna 2009

Z čeho mně vypočtou nemocenskou?

Po skončení zaměstnání jsem šel na úřad práce a požádal o podporu. Pak jsem ale onemocněl. Neschopenku mi lékař vystavil pátý den po skončení pracovního poměru. Po jakou dobu mi bude náležet podpora v nezaměstnanosti a odkdy nemocenská? Bude se nemocenská vypočítávat z mého předchozího platu, nebo z podpory? **J. B., Boskovice**

Kompenzace příjmů za dobu pracovní neschopnosti se od 1. 1. 2009 skládá z náhrady mzdy při pracovní neschopnosti (náleží dle zákoníku práce v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti) a dále z nemocenského (podle zákona č. 189/2006 Sb.). Tato nová právní úprava byla v Kováku popsána již v několika příspěvcích.

Při odpovědi na váš dotaz, kdy pracovní neschopnost vznikla v ochranné lhůtě nemocenského pojištění, je však třeba vzít v úvahu

i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Právě podle tohoto zákona brání poskytování podpory v nezaměstnanosti poskytování nemocenského. Vám však bude nemocenské náležet až od 15. dne trvání vaší pracovní neschopnosti, nebude-li do té doby ukončena.

Teoreticky by poskytování podpory v nezaměstnanosti mohlo bránit poskytování náhrady mzdy, ta však vám náležet nebude vůbec, neboť pracovní neschopnost vznikla až po skončení vašeho pracovního poměru.

To tedy znamená, že úřad práce vám bude poskytovat podporu v nezaměstnanosti do 14. kalendářního dne pracovní neschopnosti. Od 15. dne úřad práce poskytování podpory zastaví a náležet vám bude nemocenské. Po ukončení pracovní neschopnosti se poskytování podpory v nezaměstnanosti obnoví a bude náležet do konce podpůrní doby (závisí na věku uchazeče), nebo do dne ukončení vedení v evidenci.

Pokud se týká výše nemocenského a výdělku, ze kterého se vypočítává, řeší toto především § 18 zákona č. 187/2006 Sb., v platném znění. Nemocenské se vypočte sazbou z denního vyměřovacího základu.

Denní vyměřovací základ se stanoví tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období vydělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Jsou-li v rozhodném období vyloučené dny, snižuje se o ně počet kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období.

Rozhodným obdobím je období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost (pracovní neschopnost). Podpora v nezaměstnanosti není základem pro výpočet nemocenského.

*Ing. MARCELA HRŠIBALOVÁ, specialistka pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

Mám nárok na „ošetřovačku“?

Manželka pobírá rodičovský příspěvek na syna, kterému jsou 3 roky. Domluvila se se zaměstnavatelem na práci formou dohody o pracovní činnosti v rozsahu 30 hodin týdně. Syn však začal být poměrně často nemocen, a tak manželka (vzhledem k tomu, že je jí z výdělku sráženo pojistné na nemocenské pojištění) chtěla uplatnit právo na ošetřování člena rodiny. Jejich mzdová účetní však řekla, že jsou nějaké změny od 1. ledna a mám si prý požádat o „ošetřovačku“ já. Jaké jsou to změny a mám na „ošetřovačku“ nárok? S. B., Blatná

Od 1. 1. 2009 vešel v účinnost zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších novel (dále jen ZNP), který podstatně změnil dávky nemocenského pojištění, ať už v oblasti nároků, podpůrných dob nebo jejich výplaty.

První změnou, se kterou se při ošetřovném („postaru“ podpory při ošetřování člena rodiny) setkáte hned u lékaře, je tiskopis. Pokud v loňském roce byla **žádost o ošetřovné** jednostránková o velikosti A6, **nynti má 5 listů** a vypadá přibližně jako „neschopenka“. Řídí se přitom obdobnými pravidly, na jaké jsme zvyklí u „neschopenky“. Zatímco vám lékař ještě v roce 2008 určil maximální délku potřeby ošetřování a vy jste před uplynutím této lhůty již k lékaři nemusel jít ukončit ošetřovné, od 1. ledna tak tomu není - **lékař vám je musí ukončit**.

Další změnu zjistíte při výplatě dávky, pokud jste zaměstnancem „postaru“ tzv. velké organizace (tj. má-li váš zaměstnavatel více než 25 zaměstnanců). Od Nového roku tuto **dávku vyplácí příslušná správa sociálního zabezpečení** (většinou se jedná o OSSZ) na vámi určený bankovní účet nebo poštovní poukázkou (v tomto případě však příjemce dávky hradí poštovní náklady s výplatou poukázky spojené) **do jednoho měsíce následujícího po dni**, v němž byla žádost o ošetřovné řádně vyplněna, respektive potřebné podklady doručeny OSSZ (viz § 110 odst. 3 ZNP). Zaměstnanec odevzdá vyplněnou žádost vystavenou ošetřujícím

lékařem zaměstnavateli a ten jí spolu s potřebnými podklady pro stanovení výše dávky zašle na OSSZ. Ta nárok posoudí a vyplatí dávku již zmíněným způsobem, nebo vydá rozhodnutí o zamítnutí dávky.

Nejvíce přivítanou změnou je možnost **vystřídání se rodičů** nebo jiných oprávněných osob **v průběhu ošetřování, ale pouze jednou** po tuto dobu (viz § 39 odst. 4 ZNP).

Tedy ke konkrétnější části vašeho dotazu. Mzdová účetní správně **vaši paní** informovala, že **nemá nárok na ošetřovné**. V § 39 odst. 5 písm. b) ZNP je uvedeno: „Nárok na ošetřovné nemají zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti.“

Nárok na ošetřovné nemáte ale ani vy, neboť podle třetího odstavce stejného paragrafu uvedeného zákona nemá nárok na ošetřovné z důvodu péče o dítě zaměstnanec, pobírá-li na toto dítě z důvodů péče o něj jiná osoba peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek (ten podle vašich informací vaše manželka pobírá). Nárok na ošetřovné byste měl pouze v tom případě, že by vaše paní nemohla pečovat o syna z důvodu úrazu, nemoci, porodu, nařízení karantény nebo z důvodů uvedených v § 57 odst. 1 písm. b), c) ZNP.

Protože **nemáte nárok** na ošetřovné, nevztahuje se na zaměstnavatele ustanovení § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, podle kterého **zaměstnavatel omluví zaměstnanci nepřítomnost v práci z titulu péče o dítě**. Budete-li tedy „hlídat“ syna, domluvte se se zaměstnavatelem na čerpání dovolené, poskytnutí pracovního volna s jeho následným napracováním nebo na poskytnutí neplaceného pracovního volna.

Ing. ANDREA BICKOVÁ, specialista pro mzdy a kolektivní vyjednávání, Regionální pracoviště OS KOVO České Budějovice

Aktualizace: Změny od 1. 1. 2010:

* Tiskopis „**Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péči)**“, jenž vystavuje ošetřující lékař osoby, která onemocněla, má pouze 2 díly: rozhodnutí o začátku a rozhodnutí o ukončení potřeby ošetřování.

* Ošetřující lékař může rozhodnout o ukončení potřeby ošetřování nejvýše tři kalendářní dny dopředu ode dne, kdy vyšetřením zjistil, že potřeba ošetřování pominula, respektive pomine.

* Podpůrčí doba u ošetrovného počíná 4. kalendářním dnem potřeby ošetřování a činí nejdéle **6 kalendářních dnů**. Jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku, činí podpůrčí doba nejdéle 13 kalendářních dnů.

Kováč č. 21/5. června 2009

Lze se vystřídat v péči o dítě?

Slyšela jsem, že podle nové úpravy nemocenského pojištění je možné, aby manžel vystřídal matku dítěte při pobírání mateřské. Jak se to v praxi provádí? J. N., Kladno

Mateřská je vžitý lidový název pro dávku nemocenského pojištění – peněžitou pomoc v mateřství. V souladu s § 32 odst. 1 písm. e) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který nabyl účinnosti 1. 1. 2009, má nárok na peněžitou pomoc v mateřství též pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte.

Po uplynutí 6 týdnů po porodu může tedy matka dítěte dát písemný souhlas, aby otec dítěte, či její manžel o dítě nadále pečoval. Tím se sama vzdává peněžité pomoci v mateřství a tato dávka bude nadále poskytována muži na základě jeho žádosti podané u jeho zaměstnavatele. Na dohodu není vydán tiskopis. Dohoda má obsahovat jméno matky, její adresu, jméno a datum narození dítěte, jméno otce dítěte, či manžela, který bude o dítě pečovat, a datum převzetí dítěte do péče muže. Podpis matky dítěte na dohodě musí být úředně ověřen nebo ověřen orgánem nemocenského pojištění. To znamená, že matka dítěte svůj podpis na dohodě nechá ověřit obecním úřadem, nebo notářem, případně dohodu podepíše na okresní správě sociálního zabezpečení. Okresní správě musí být alespoň předložen k nahlédnutí doklad, že muž je otcem dítěte nebo manželem matky dítěte.

Dohoda se uzavírá v souladu s § 32 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění. Zákon nevylučuje ani další střídání péče. Postup při dalším střídání není upraven. Matka dítěte, která oznámí okresní správě, že opět od určitého dne o dítě pečuje, má od tohoto dne opět nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Při dalším střídání se ani u matky ani u muže nezjišťují nově podmínky nároku na dávku a nevypočítává se nově denní vyměřovací základ. Peněžitá pomoc se poskytuje ve stejné výši, v jaké byla tato dávka poprvé vypočtena.

*Ing. MARCELA HRŮBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

Kováč č. 22/12. června 2009

Jak se krátí nemocenské?

Byl jsem uznán práce neschopným. Moje nemoc bude zřejmě trvat delší dobu. Jaké sankce mohou proti mně být podle nové úpravy nemocenského pojištění použity, kdybych nebyl v době nemoci zastížen doma? P. Š., Brno

Nový zákon o nemocenském pojištění, který nabyl účinnosti 1. 1. 2009, obsahuje v kombinaci se zákoníkem práce mimořádně přísná opatření proti pojištěncům, kteří nedodrží režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

V prvních 14 dnech pracovní neschopnosti náleží práce neschopnému zaměstnanci náhrada mzdy podle zákoníku práce. Zaměstnavatel má v tomto období právo kontrolovat, zda se zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a dodržuje dobu a rozsah stanovených vycházek. Porušil-li zaměstnanec tyto povinnosti, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout zcela, a to i zpětně. Zaměstnavatel je povinen vyhotovit o kontrole písemný záznam. Stejnopis záznamu doručí zaměstnavatel zaměstnanci, který režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři.

Krácení nebo odnětí nemocenského (náležejícího od 15. dne pracovní neschopnosti) nemůže být provedeno zpětně. Zaměstnanec, který porušil režim dočasně práce neschopného pojištěnce (včetně porušení léčebného režimu), může být orgánem nemocenského pojištění nemocenské dočasně kráceno nebo odňato, a to na dobu nejdéle 100 kalendářních dnů ode dne porušení tohoto režimu, ne však déle než do skončení dočasné pracovní neschopnosti, při níž došlo k porušení tohoto režimu.

Zákon o nemocenském pojištění obsahuje navíc možnost udělení pokuty. Porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce závažným způsobem, pokud jde o povinnost zdržovat se v udaném místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek, může být orgánem nemocenského pojištění posouzeno jako přestupek pojištěnce s možností uložení pokuty až do 20 000 Kč.

*Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

Kováč č. 23/19. června 2009

Ovlivní nekolidující zaměstnání výši důchodu?

Firma mě propustila pro nadbytečnost, zaevidoval jsem se u úřadu práce a zároveň jsem začal vykonávat práci na dohodu o pracovní činnosti. Můj měsíční výdělek nepřesáhne částku 4000 Kč hrubého, a bylo mi tedy řečeno, že mohu vedle svého výdělku pobírat i podporu v nezaměstnanosti. Mám obavy, aby mi nízký výdělek negativně neovlivnil výši starobního důchodu, na který mi vznikne nárok v roce 2010.

K. Z., Čáslav

Váš dotaz je velmi závažný a v poslední době též velmi frekventovaný. Tzv. nekolidující zaměstnání, které nebrání ani vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, ani poskytování podpory v nezaměstnanosti, bylo umožněno až zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pro zodpovězení vašeho dotazu je třeba si uvědomit, že doba vedení

v evidenci uchazečů o zaměstnání je (nepřesáhne-li zákonem stanovenou délkou) náhradní dobou pojištění pro důchod. To se projeví při výpočtu procentní výměry důchodu, kdy za každý rok pojištění náleží 1,5 % výpočtového základu. Tento typ náhradní doby pojištění se přitom krátí na 80 procent. Za 100 dnů vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání se tak započte 80 dnů.

Paragraf 14 zákona č. 155/1995 Sb. ve svém odstavci 1 uvádí, že kryjí-li se doby pojištění navzájem, započte se pro stanovení celkové doby pojištění pro vznik nároku na důchod a výši procentní výměry důchodu jen ta doba, jejíž zápočet je pro pojištěnce výhodnější. Totéž platí, ***kryjí-li se navzájem*** náhradní doby pojištění nebo ***doba pojištění a náhradní doba pojištění***.

Protože náhradní doba pojištění se krátí, Česká správa sociálního zabezpečení podle našich informací jako výhodnější bere dobu pojištění. Jelikož však vyměřovací základ z nekolidujícího zaměstnání nepřesahuje polovinu mzdy, rozmělní se při výpočtu důchodu celkové příjmy, přičemž dopad je tím zřetelnější, čím jsou ostatní dosahované příjmy pojištěnce vyšší.

K rozmělnění výdělků však nedochází, jestliže je doba posouzena jako vyloučená. Typickou vyloučenou dobou je například pracovní neschopnost pojištěnce v době trvání pracovního poměru.

Zřejmě z tohoto důvodu byla do zásadní novely zákona o důchodovém pojištění, která má č. 306/2008 Sb. a kterou s účinností od 1. 1. 2010 dochází k tzv. parametrickým změnám důchodů, zapracována změna, která umožňuje pojištěnci v souladu s § 16 odst. 8 zákona při žádosti o důchod požádat o to, aby doba vedení v evidenci u úřadu práce, která se kryje s dobou účasti na pojištění (například nekolidující zaměstnání), byla považována za dobu vyloučenou. Příjmy dosažené v takto určených vyloučených dobách se do vyměřovacího základu nebudou zahrnovat. Bude vydán zvláštní právní předpis, který stanoví způsob podání žádosti a lhůty, v nichž lze žádost podat.

Prakticky bude uplatnění této žádosti znamenat, že nižší příjmy dosažené v nekolidujícím zaměstnání se na konečné výši důchodu negativně

neprojeví. Aby však pojištěnec mohl tohoto ustanovení využít, bude muset mít poměrně podrobné znalosti důchodové problematiky.

Komu vznikne nárok na důchod v roce 2009, nebude mít možnost tuto žádost uplatnit.

*Ing. MARCELA HRŮBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Způsob podání žádosti stanoví zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení v platném znění.

Kováč č. 23/19. června 2009

Jak dlouho mi bude náležet ošetřovné?

Jsem rozvedená, nežiji s druhem. Můj šestnáctiletý syn dostal těžkou angínu. Lékař mi vystavil žádost o ošetřovné v pondělí odpoledne, když jsem se vrátila z práce. Jak dlouho mohu ošetřovné pobírat? Prodloužilo by se mi ošetřovné, kdyby se nemoc syna zkomplikovala a lékař mu určil jinou diagnózu?

P. K., Slaný

Ošetřovné je dávka nemocenského pojištění upravená v §§ 39 – 40 zákona č. 187/2006 Sb. Ošetřovné nahradilo od 1. 1. 2009 dřívější dávku - podporu při ošetřování člena rodiny.

Protože váš syn je starší 10 let, vznikne vám nárok na ošetřovné pouze v případě, že s vámi syn žije ve společné domácnosti.

Podpůrčí doba ošetřovného začíná prvním dne potřeby ošetřování. Vznikne-li potřeba ošetřování (péče) dnem, kdy má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná podpůrčí doba běžet následujícím kalendářním dnem. Ve vašem případě počne podpůrčí doba úterkem.

Protože uvádíte, že jste osamělá, mohla by se na vás vztahovat délka podpůrčí doby 16 kalendářních dnů (zaměstnanci, kteří nejsou osamělí, mají nárok na ošetřovné pouze v délce 9 kalendářních dnů). Pro možnost uplatnění 16denní podpůrčí doby však musí být splněna ještě další podmínka. Zaměstnanec musí mít v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do šestnácti let, které neukončilo povinnou školní docházku. V případě, že

pečujete pouze o syna, kterému již 16 let bylo, bude se na vás vztahovat 9denní podpůrčí doba.

Pokud se týká odpovědi na váš poslední dotaz, zákon bohužel striktně stanoví, že změna druhu onemocnění (diagnózy) se nepovažuje za nový případ ošetřování. Bude-li trvat potřeba péče o syna po uplynutí podpůrčí doby ošetřovného, bude se u vás jednat o překážku na straně zaměstnance dle § 191 zákoníku práce a bude vám náležet pracovní volno bez náhrady mzdy.

*Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné do 31. 12. 2009, na období od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010 bylo přijato úsporné opatření tzv. Janotovým balíčkem. Do zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, byl vložen nový § 40a, podle kterého činí v tomto období podpůrčí doba u ošetřovného podle nejdéle 6, respektive 13 kalendářních dnů, přičemž tato *podpůrčí doba počíná od 4. dne potřeby ošetřování nebo péče.*

Magazín K, Kovák č. 40/4. prosince 2009

Kolik bude činit moje mateřská?

Pobírám mateřskou při péči o svého syna, který se narodil 5. října. Nemile mě překvapilo, že se žen na mateřské dovolené, a tedy i mě, dotknou úsporná opatření vlády, tzv. Janotův balíček. Dnes dostávám mateřskou ve výši 10 380 Kč, od 1. ledna to má být už podle „Janotových“ pravidel. Nevím, o kolik si pohorším. Před nástupem na mateřskou jsem měla mzdu 15 000 Kč, kolik bude moje mateřská činit od Nového roku?

B. S., Semily

V nedávné době byl skutečně přijat a uveřejněn ve Sbírce zákonů tzv. Janotův balíček, který přináší pro rok 2010 změny v poskytování peněžité pomoci v mateřství (jinými slovy „mateřská“). Mění se výše této dávky, a to s účinností od 1. 1. 2010, zatímco podmínky nároku na mateřskou ani délka podpůrčí doby nikoliv. Úsporná opatření budou

uplatněna pouze v roce 2010. Je ovšem pravděpodobné, že v roce 2011 budou podobným způsobem přijata obdobná úsporná opatření. To ale podmiňuje přijetí dalšího zákona.

V tomto roce pobíráte mateřskou, která je vypočtena z vašeho denního vyměřovacího základu tak, že do částky první redukční hranice se počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

Výše mateřské za kalendářní den pak činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu.



Od 1. 1. 2010 je správa sociálního zabezpečení povinna přepočíst výši poskytované peněžité pomoci v mateřství za použití třech změn:

* První změna může být příznivá a týká se zvýšení redukčních hranic v důsledku růstu průměrné mzdy. První redukční hranice vzroste pro rok 2010 z 786 Kč na 791 Kč, druhá redukční hranice z 1178 Kč na 1186 Kč a třetí redukční hranice z 2356 Kč na 2371 Kč. Z uvedeného je však zřejmé, že tato změna „k lepšímu“ by se vás týkala jen, kdyby váš neredukovaný denní vyměřovací základ přesahoval alespoň první redukční hranici. Jelikož měsíčnímu vyměřovacímu základu (hrubé mzdy) ve výši 15 000 Kč odpovídá neredukovaný denní vyměřovací základ cca 493 Kč, první změna se vás nedotkne.

* Zcela jistě se vás ale dotknou dvě změny obsažené v „balíčku“. Jednak se částka denního vyměřovacího základu do první redukční hranice místo 100 % započte jen 90 % (další redukce zůstávají stejné). A jednak se mateřská vypočte sazbou 60 % místo 70 %.

Z toho plyne, že v roce 2010 bude vaše mateřská činit místo 10 380 Kč částku 8010 Kč měsíčně.

Jak je možné, že se již jednou vypočtená dávka sníží? V přechodných ustanoveních zákona je totiž uvedeno, že pokud vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství před 1. lednem 2010 a trvá i po 31. prosinci 2009, což je váš případ, upraví se výše této dávky za kalendářní den od 1. ledna 2010 podle „Janotova balíčku“.

Co se týká doby poskytování této dávky, nezměnila se a činí u pojištěnky, která dítě porodila jedno dítě, 28 týdnů.

V návaznosti na peněžitou pomoc v mateřství budete zřejmě čerpat dávku státní sociální podpory – rodičovský příspěvek. Zde ke změnám pro rok 2010 zatím nedochází.

*Ing. MARCELA HRŮBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

S jakými přídávky na dítě mohu počítat?

Mám dvě děti, na které dostávám každý měsíc 1000 Kč přídavek. V létě se psalo, že se přídávky zvyšují, ale já jsem víc peněz na děti nedostala. Zanedbala jsem něco, měla jsem o vyšší přídávky požádat? Nebo toto zvýšení nakonec kvůli „úspěšnému balíčku“ padlo a ničeho se nedočkám?

M. N., Týnec nad Sázavou

Vaše informace o vyšším přídávku na děti je naprosto správná, takže byste se měla peněz dočkat, přesto vás nejspíš nepotěším – od Nového roku bude zase vše jinak. Vysvětlím to popořadě.

S ohledem na důsledky krize skupina sociálně demokratických poslanců v průběhu letních prázdnin protlačila parlamentem některá rodinná opatření včetně zvýšení přídávku na dítě. Bylo schváleno, že se přídávky zvyšují od léta, a to o 50 Kč na dítě měsíčně. To znamená ve výši 550 Kč pro dítě do 6 let věku, 660 Kč na dítě ve věku od 6 do 15 let a 750 Kč pro nezaopatřené dítě ve věku od 15 do 26 let.

Ač v nové výši přídavek náleží již od 1. července 2009, zmiňovaný zákon vstoupil v platnost až 20. října 2009, proto ještě na podzim dostávaly rodiny přídavek v původní výši, tj. nezvýšený. Úřady práce, které přídavek na dítě vyplácejí, od letošního července zpětně doplatí 50 Kč měsíčně na každé dítě. Některé rodiny již tento doplatek dostaly, pokud vám dosud nebyl zaslán, obdržíte ho v nejbližší době.

S vyšším přídávkem se současně zvýšila i hranice příjmu pro nárok na přídavek na dítě, a to z původního 2,4 násobku životního minima na 2,5 násobku. Například pro čtyřčlennou rodinu se dvěma dětmi ve věku 6 - 15 let se hranice čistého příjmu posunula o 969 Kč měsíčně na částku 24 225 Kč. Ministerstvo práce odhaduje, že touto změnou nově vznikne nárok na přídavek asi 32 tisícům dětí.

Pokud jste již přídavek dostávala, nemusíte o jeho zvýšení žádat. Bude to provedeno automaticky. Žádost však měly podat ty rodiny, které přídavek před touto změnou nedostávaly a po zvýšení koeficientů pro

jeho výplatu by na dávku mohly mít nárok. V takovém případě bylo nutné o přídavek požádat urychleně. Nárok na výplatu dávky totiž zaniká po uplynutí tří měsíců ode dne, za který náleží. Znamená to, že například o přídavek od července musela rodina požádat nejpozději do konce října, o přídavek od srpna stačilo požádat do konce listopadu atd.

Jak jsem již předeslala v úvodu, zvýšení přídavku na dítě je pouze dočasné. Zákon sice původně počítal s tímto zvýhodněním až do konce příštího roku, ale to se změnilo při schvalování státního rozpočtu pro rok 2010. Koncem září zákonodárci odsouhlasili řadu opatření, která mají výrazně omezit výdaje. A právě zvýšení přídavku na dítě svoji bitvu s deficitem státního rozpočtu prohrálo. V důsledku tzv. Janotova balíčku od ledna 2010 tak bude opět přídavek vyplácen v původní výši, tj. 500 až 700 Kč podle věku dítěte. A zpět se vrací i hranice příjmu pro nárok na přídavek - opět bude náležet do 2,4 násobku životního minima rodiny. Pro úplnost ještě dodávám, že novou výši přídavku platnou od ledna 2010, včetně toho, zda nárok na dávku nadále trvá, jsou povinny úřady práce dotčeným rodinám písemně sdělit.

*Ing. HANA POPELKOVÁ, poradkyně pro sociální zabezpečení,
sociálně ekonomické oddělení ČMKOS*

Aktualizace: Text popisuje stav od 1. 1. 2010, tudíž platí.

Vztahují se poplatky u lékaře i na akupunkturu?

Léčím se dlouhodobě, ale zatím mi léčba nepomáhá. Byla mi doporučena akupunktura i vhodný odborník, který se tím léta zabývá. Budu při návštěvách tohoto lékaře, který mi má aplikovat akupunkturu, platit regulační poplatky 30 Kč?

A. D., Jičín

Obecně při platbách regulačních poplatků platí, že pokud lékař provede klinické vyšetření a zdravotní péče je hrazena ze zdravotního pojištění, tak regulační poplatek od pacienta vybírá.

Regulační poplatky se nevybírají za preventivní prohlídky (výjimka je u stomatologa, kdy za první preventivní prohlídku se regulační poplatek platí), prohlídky v souvislosti se závodní preventivní péčí, diagnostické a laboratorní vyšetření (například vyšetření krve, moči nebo změření krevního tlaku), prohlídky v těhotenství, plánovaný výkon (pokud mu nepředcházelo klinické vyšetření), telefonické konzultace, předepsání léků, provedené výkony na vlastní žádost (tyto se platí podle ceníku – například vystavení potvrzení na řidičský průkaz, na studium) a za výkony nehrazené ze zdravotního pojištění (pacient hradí celý výkon z vlastních finančních prostředků).

Dále nejsou takto zpoplatněny vyšetření, prohlídky a jiné úkony provedené na dožádání soudu, státního zastupitelství, orgánů státní správy a orgánů Policie České republiky.

Ve vašem případě při aplikaci akupunktury regulační poplatek nebudete platit, neboť podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, není akupunktura hrazena z veřejného zdravotního pojištění. Takže si výkon budete hradit z vlastních finančních zdrojů, zpoplatnění regulačními poplatky nepodléhá.

*PhDr. VÁCLAV VOJKŮVKA,
expert na zdravotní pojištění*

Aktualizace: Stále platí.

Bude si syn muset hradit zdravotní pojištění sám?

Syn skončil zaměstnání dohodou ke konci měsíce, do nového místa nastupuje 16. následujícího měsíce. Bude si za 15 dnů, kdy nebude v pracovním poměru, muset sám platit zdravotní pojištění?

T. M., Most

Stále platí, že vyměřovacím základem u osoby, která nemá příjmy ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti a není za ni plátcem pojistného stát (dále jen „osoba bez zdanitelných příjmů“), je minimální mzda.

Odpověď na váš dotaz však najdeme v platném znění § 3b zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Tento paragraf byl novelizován s účinností od 1. července 2002. Do tohoto data platilo, že vyměřovací základ osoby bez zdanitelných příjmů se snižoval na poměrnou část odpovídající počtu kalendářních dnů, nebyl-li pojištěnec osobou bez zdanitelných příjmů po celý kalendářní měsíc. Podle takové právní úpravy by váš syn byl povinen přihlásit se k platbě pojistného na dobu 15 dnů, kdy není zaměstnán, a odvést pojistné na všeobecné zdravotní pojištění ve výši 13,5 % z poměrné části minimální mzdy.

Avšak k 1. červenci 2002 se právní úprava změnila, a to zákonem č. 176/2002 Sb.

Nyní v souladu s § 3b zákona č. 592/1992 Sb. platí, že vyměřovacím základem u osoby, která **po celý kalendářní měsíc** nemá příjmy ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti a není za ni plátcem pojistného stát, je minimální mzda. Povinnost hradit zdravotní pojištění za část měsíce, kdy nebude zaměstnán, tedy vašemu synovi nevznikne.

Dodáváme, že tato doba se nebude hodnotit jako doba náhradní pro výpočet budoucího důchodu, ledaže by se syn zaregistroval jako uchazeč o zaměstnání. To je však problematické, vzhledem k tomu, že již

má zajištěn nástup do nového zaměstnání a smyslem vedení v evidenci uchazečů je především nalezení vhodného zaměstnání.

*Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

Kovák č. 22/12. června 2009

Jak je to se zdravotním pojištěním u dohody o pracovní činnosti?

V deníku METRO jsem si dne 27. května 2009 přečetla článek „Pracovat na smlouvu, či na dohodu?“, v němž byly rozebírány jednotlivé typy pracovních smluv. U dohody o pracovní činnosti bylo napsáno: „Druhým typem je dohoda o pracovní činnosti, ta musí být uzavřena písemně. Pracujete-li na dohodu o provedení pracovní činnosti, platíte zdravotní a sociální pojištění, a máte tedy nárok na výplatu dávek v nemoci. Pojištění neodvádíte jen v případě, máte-li měsíční mzdu pod 400 korun.“ V práci jsme s kolegyněmi na toto téma hovořily, a to z toho důvodu, že byly dohady o výši příjmu za měsíc, kdy se neplatí zdravotní pojištění. Proto se ptám, zda se platí zdravotní pojištění a kdy se neplatí? Byly informace uvedené v deníku METRO správné?

K. M., Třebíč

Článek, který byl v deníku METRO, jsem nečetl, ale z uvedeného znění vyplývá, že údaje v něm uvedené nejsou plně v souladu s legislativou.

Daný problém upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, a to v § 5, dle kterého je pojištěnec plátcem zdravotního pojištění, pokud je zaměstnancem. Za zaměstnance se pro účely zdravotního pojištění považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků. Dále jsou v uvedeném § vyjmenovány výjimky, kdy se zdravotní pojištění nemusí platit.

Mezi výjimkami je i dohoda o pracovní činnosti, a to za předpokladu, že v kalendářním měsíci nebyl dosažen započitatelný příjem.

Od 1. ledna 2009 došlo ke změně v nemocenském pojištění. Uskutečněná změna se promítla také do oblasti placení zdravotního pojištění. Na jejím základě se od 1. ledna 2009 zvýšila rozhodná částka z 400 Kč (platná do konce roku 2008) na 2000 Kč.

O vzniku nebo zániku účasti zaměstnance na zdravotním pojištění u dohody o pracovní činnosti rozhoduje výše hrubého měsíčního příjmu. Osoba pracující na dohodu o pracovní činnosti se považuje za zaměstnance z hlediska zdravotního pojištění v tom případě, pokud dosáhne v kalendářním měsíci započitatelného příjmu nejméně 2000 Kč.

Z uvedeného vyplývá, že z dohody o pracovní činnosti se zdravotní pojištění hradí jen v případě, že váš měsíční hrubý příjem bude 2000 a více Kč. Pokud je nižší než 2000 Kč, tak zdravotní pojištění nebudete platit, neboť se na vás vztahuje výjimka uvedená v zákoně o veřejném zdravotním pojištění.

*PhDr. VÁCLAV VOJKŮVKA,
expert na zdravotní pojištění*

Aktualizace: Stále platí.

Kováč č. 23/19. června 2009

Platí se z odstupného zdravotní pojištění?

Můj zaměstnavatel se dostal do problémů a bude propouštět všechny zaměstnance. Jak nám bylo sděleno, tak se propouštění neuskuteční na konci měsíce, ale bude probíhat v jeho průběhu. Přitom nám firma přislíbila vyplatit odstupné. Zajímá mě, zda budu z obdrženého odstupného platit zdravotní pojištění a také zda budu muset pojištění zaplatit za dny zbývající do konce měsíce, když mi bude pracovní poměr ukončen například v jeho polovině?

P. J., Beroun

Problematika zdravotního pojištění je řešena zákonem č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. V uvedeném zákoně je v § 3 odstavci 2 taxativně uvedeno, že do vyměřovacího základu zaměstnance se nezahrnují příjmy:

- * náhrada škody podle zákoníku práce,
- * odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů (náležitosti spojené s výkonem funkce představitelů státní moci) a odměna při skončení funkčního období náležející podle zvláštních předpisů,
- * věrnostní přídavek horníkům,
- * odměny vyplácené podle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích, pokud vytvoření a uplatnění vynálezu nebo zlepšovacího návrhu nemělo souvislost s výkonem zaměstnání,
- * jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelné pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události,
- * plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního nebo plného invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

Ze znění zákona vyplývá, že odstupné, která vám bude vyplaceno, se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet odvodu zdravotního pojištění, tudíž z odstupného zdravotní pojištění platit nebudete.

Pokud vám bude pracovní poměr ukončen v průběhu měsíce, stane se osobou bez zdanitelných příjmů (tj. nejste osobou samostatně výdělečně činnou a osobou, za kterou zdravotní pojištění platí stát), která má povinnost hradit zdravotní pojištění pouze za celé kalendářní měsíce, kdy se nacházela v uvedené kategorii. Čili zdravotní pojištění za část měsíce platit nebudete. Za uvedené situace se zdravotní pojištění hradí vždy za celé kalendářní měsíce, tj. nedoplácejí se jednotlivé dny.

*PhDr. VÁCLAV VOJKŮVKA,
expert na zdravotní pojištění*

Aktualizace: Stále platí.

Spočetl mi zaměstnavatel správně zdravotní pojištění?

Čerpala jsem ošetrovné na svého devítiletého syna. Musela jsem s ním být doma tři týdny, ale ošetrovné mi náleželo pouze 9 dní. Zaměstnavatel mi za dobu, kdy mi náleželo neplacené volno, zvýšil odvod zdravotního pojištění. Je to oprávněné?

K. B., Roztoky u Prahy

Trvá-li potřeba ošetřování déle, než činí podpůrčí doba ošetrovného, omluví zaměstnavatel nepřítomnost zaměstnance v práci v souladu se zněním § 191 zákoníku práce. Jedná se tedy o tzv. důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Podobná situace nastává v tzv. karenční době podle zákona o nemocenském pojištění. Zde zaměstnanec též fakticky čerpá volno bez náhrady mzdy a zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti.

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve svém § 3 odst. 5 uvádí, že v zaměstnání, ve kterém bylo po celý kalendářní měsíc poskytnuto pracovní volno bez náhrady příjmu, je vyměřovacím základem minimální mzda. Pokud pracovní volno trvalo po dobu kratší, připočte se k úhrnu příjmů započitatelných do vyměřovacího základu za každý kalendářní den, který trvalo pracovní volno, poměrná část minimální mzdy připadající na jeden kalendářní den v daném měsíci. Podle tohoto ustanovení zřejmě postupoval váš zaměstnavatel.

Podle výkladu potvrzeného právním oddělením Všeobecné zdravotní pojišťovny se však v případech uvedených v prvním odstavci nejedná o pracovní volno bez náhrady příjmu pro účely zákona č. 592/1992 Sb. a vyměřovací základ pro pojistné na všeobecné zdravotní pojištění se nenavyšuje. Zaměstnavatel tedy ve vašem případě postupoval při výpočtu zdravotního pojištění chybně.

*Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, specialista pro sociální oblast,
úsek odborové politiky OS KOVO*

Aktualizace: Platné i od 1. 1. 2010.

Je možná změna zdravotní pojišťovny bez mého vědomí?

V televizi byla reportáž o tom, že některým lidem byla bez jejich vědomí změněna zdravotní pojišťovna. Mně zatím nic poštou nepřišlo, že mám jinou pojišťovnu. Kdyby náhodou k tomu došlo, jak se mám zachovat? Především se však ptám, zda mi mohou změnit zdravotní pojišťovnu bez mého vědomí?

K. B., Chrudim

Pravidla změny zdravotní pojišťovny upravuje ustanovení § 11 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

Pojištěnec může změnit zdravotní pojišťovnu jednou za 12 měsíců, a to vždy jen k 1. dni kalendářního čtvrtletí. Žádost o přechod k jiné zdravotní pojišťovně může pojištěnec podat kdykoliv, přestup se však uskuteční v daných termínech (například: žádost podá v lednu, přechod proběhne k 1. 4.).

Ve lhůtě kratší může pojištěnec změnit pojišťovnu, a to v případě, že nad zdravotní pojišťovnou je zavedena nucená správa a následně vstupuje do likvidace. Tento problém se především týká resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťoven (dále jen oborová pojišťovna). Ke změně pojišťovny může pak dojít vždy k 1. dni následujícího kalendářního měsíce, kdy se o nucené správě nebo likvidaci pojištěnec dověděl. O těchto případech rozhoduje ministerstvo zdravotnictví v součinnosti s ministerstvem financí, pokud pojišťovna má nerovnováhu v hospodaření (zejména jde o její platební způsobilost) nebo nemá naplněn rezervní fond, anebo nedodrжуje zákony či předpisy a schválený pojistný plán. O této skutečnosti je veřejnost informována prostřednictvím sdělovacích prostředků nejpozději následující pracovní den po zavedení uvedených skutečností. V tomto případě má pojištěnec dostatečný čas přestoupit k jiné pojišťovně, pokud tak neučiní, bude po likvidaci převeden automaticky do Všeobecné zdravotní pojišťovny ČR (dále jen VZP).

Nucená správa může být také vyhlášena nad VZP, avšak k její likvidaci nemůže dojít, neboť v případě platební neschopnosti zaručuje dle zákona uhrazení nákladů poskytnuté péče po vyčerpání rezervního fondu státní rozpočet České republiky ve formě návratné finanční výpomoci. O této rozhoduje vláda na návrh ministra zdravotnictví po dohodě s ministrem financí.

Zdravotní pojišťovna může také zaniknout bez likvidace, týká se to jen oborové pojišťovny. Zaniknout může dvěma způsoby stanovenými zákonem, a to sloučením s VZP a splynutím nebo sloučením s jinou oborovou pojišťovnou. Zde neplatí výjimka pro zkrácení doby pro přechod k jiné zdravotní pojišťovně. Po určeném datu zániku přechází majetek i portfolio pojištěnců na VZP nebo novou oborovou pojišťovnu. V daném případě má pojištěnec opět dostatek času na přechod k jiné pojišťovně.

Novorozенец je automaticky registrován u té zdravotní pojišťovny, kde je přihlášena matka v den jeho narození. Změnu pojišťovny může provést jen jeho zákonný zástupce až po přidělení rodného čísla (oba musí mít stejnou pojišťovnu).

Změnu pojišťovny za osoby nezletilé a osoby bez způsobilosti k právním úkonům provádí jejich zákonný zástupce (oba stejno).

Pokud pojištěnec změní zdravotní pojišťovnu, tak z tohoto aktu mu vyplývají také povinnosti určené zákonem. Ze zákona je mu uložena oznamovací povinnost, a to do 8 dnů nahlásit novou zdravotní pojišťovnu zaměstnavateli, aby ten mohl odesílat finanční prostředky za pojištění na správnou adresu a i on pak následně splnil ohlašovací povinnost stanovenou zákonem a do 8 dnů vrátil zdravotní průkaz předcházející pojišťovně. O změně by měl pojištěnec také uvědomit svého registrujícího lékaře (praktický lékař), aby v prvopočátku změny neměl lékař problémy při zasilání pohledávek vůči pojišťovně za zdravotní péči.

Při změně zdravotní pojišťovny musí pojištěnec na zvolené pojišťovně vyplnit registrační formulář. Některé pojišťovny umožňují vyplnění registračního formuláře na svých webových stránkách, ale to se týká jen pojištěnců v pracovním poměru (zaměstnanců). Ostatní musí osobně na

pojišťovnu a též doložit potřebné dokumenty: platný občanský průkaz, podnikatelé kopii živnostenského listu a doklad o výši záloh na pojistné, studenti potvrzení o studiu, důchodci potvrzení o přiznání důchodu, nezaměstnaní potvrzení z úřadu práce a rodiče rodný list dítěte.

Z uvedeného vyplývá, že nikdo vám svévolně nesmí změnit zdravotní pojišťovnu. O změně rozhoduje sám pojištěnec. K automatické změně dochází jen v případech určených zákonem (likvidace a zánik pojišťovny), ale tyto jsou vždy známy s předstihem a pojištěnec má možnost pojišťovnu změnit samostatně. Pokud vám bude doručeno vyrozumění o změně pojišťovny a vy o tom nic nevíte, tak v takovém případě tuto skutečnost nahlaste okamžitě své zdravotní pojišťovně.



Už je ti jasný, proč rád chodím kontrolovat ty dočasně práce neschopný zaměstnance?

Závěrem bych chtěl podotknout, že pokud chcete změnit zdravotní pojišťovnu, tak si nejdříve zjistěte, zda váš praktický lékař (registrující lékař) má s touto pojišťovnou smlouvu. Tím předejdete možným problémům, které mohou nastat, tj., že budete muset hledat nového lékaře nebo budete muset za zdravotní péči platit hotově a pak ji vyúčtovávat své pojišťovně.

*PhDr. VÁCLAV VOJKŮVKA,
expert na zdravotní pojištění*

Aktualizace: Stále platí.

Kovák č. 41/11. prosince 2009

Lze zrušit registraci u nové zdravotní pojišťovny?

V říjnu byl v časopise Kovák uveřejněn dotaz týkající se změny zdravotní pojišťovny. V odpovědi však nebylo uvedeno to, co mě zajímá, jak se mám zachovat, pokud změním zdravotní pojišťovnu a následně zjistím, že mi nevyhovuje (například můj lékař s ní nemá uzavřenou smlouvu). Ptám se, zda mohu zrušit registraci u nové pojišťovny a vrátit se k původní zdravotní pojišťovně? P. B., Klatovy

Máte pravdu, v odpovědi uvedená situace nebyla uvedena. Jak bylo zveřejněno, máte právo na změnu zdravotní pojišťovny jednou za 12 měsíců, pokud nenastane krizová situace (finanční problémy), vždy jen k prvnímu dni kalendářního čtvrtletí.

Změnu zdravotní pojišťovny můžete zrušit za stanovených podmínek. Žádost o zrušení nové registrace musíte podat před datem registrace (první kalendářní den čtvrtletí) u nové zdravotní pojišťovny. Pokud neproběhla přeregistrace, tudíž změna pojišťovny nenabyla účinnosti, tak máte právo od nové registrace odstoupit. Změnu svého rozhodnutí jste povinen sdělit nové zdravotní pojišťovně, ke které jste se chtěl původně přihlásit, a to písemně. V případě, že to nestihnete v daném termínu, máte bohužel smůlu a musíte čekat 12 měsíců.

Tím upozorňuji, že si pojištěnec může neuváženou přeregistrací způsobit nemalé problémy. V takové situaci buď musíte změnit lékaře, aby měl smlouvu s novou pojišťovnou, nebo si budete zdravotní péči hradit z vlastních finančních zdrojů, i když se bude jednat o péči hrazenou ze zdravotního pojištění, neboť uskutečněným aktem se zříkáte práva na péči bez úhrady stanoveného zákonem. Můžete pak následně žádat svou pojišťovnu o proplacení vynaložené částky, neproplácí se spoluúcast.

*PhDr. VÁCLAV VOJKŮVKA,
expert na zdravotní pojištění*

Aktualizace: Stále platí.

Kováč č. 42/11. prosince 2009

Komu je léčba neplodnosti hrazena ze zdravotního pojištění?

Jsmo mladý manželský pár, který nemůže mít děti. Víme, že v této situaci nejsme zdaleka sami. Dokonce probíhá na toto téma projekt on-line, kde se zveřejňují konkrétní příběhy manželských párů a rady, jak se dá s neplodností bojovat. Zatím nejsme rozhodnutí, jak budeme problém řešit, a pouze zvažujeme možnost mimotělního oplodnění. Zajímá nás, komu je toto hrazeno ze zdravotního pojištění?

A. a D. Š., Písek

Máte pravděpodobně na mysli projekt, který probíhá na webových stránkách: www.lekari-online.cz.

Podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, se z pojištění hradí zdravotní péče poskytnutá na základě doporučení registrujícího ženského lékaře v souvislosti s mimotělním oplodněním (tzv. in vitro fertilizace):

* ženám s oboustrannou neprůchodností vejcovodů ve věku od 18 do 39 let,

* ostatním ženám ve věku od 22 do 39 let.

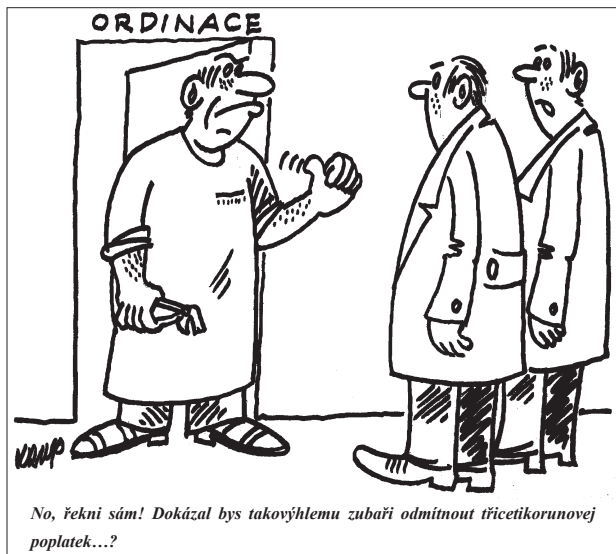
A to vždy nejvíce třikrát za život. Upozorňuji, i když je péče v souvis-

losti s mimotělním oplodněním hrazena z pojištění, je třeba počítat také s vlastní spoluúčastí, a to například za léky pro hormonální stimulaci, za procedury a další úkony zvyšující šanci na úspěch (zmrazení a uchování oocytů – vajíček).

Ženy, na které se uvedený zákon nevztahuje, jistě nepotěší fakt, že léčba neplodnosti není právě levná záležitost – jedná se o částku cca od 55 000 Kč výše, která zahrnuje jen vyšetření a zákrok.

*PhDr. VÁCLAV VOJKŮVKA,
expert na zdravotní pojištění*

Aktualizace: Stále platí.



Jak prokázat nemoc z povolání?

Přes 10 let jsem pracoval u kovodělné a ocelářské firmy jako brusič-svářeč v provozu obrobna a hrubovna. Ze společnosti jsem odešel ze zdravotních důvodů. Výrobní náměstek mě poslal (prý pro jistotu) na výstupní prohlídku, bohužel však až po ukončení pracovní smlouvy. Odborný lékař zjistil, že trpím chronickou nemocí způsobenou na pracovišti. Jednatel a. s. mi ale řekl, že již mám oficiálně ukončený pracovní poměr a nechce se mnou mít už nic společného. Mohu se takovému jednání ještě bránit, popřípadě vznést nárok na nějakou kompenzaci? Vyplývají z toho pro mě i jiné zákonné nároky?

J. V., Starý Plzeňec

Musím konstatovat, že tato „praxe“ jednotlivých zaměstnavatelů je poměrně častá, když zjistí, že je pro ně zaměstnanec už z jakýchkoli důvodů nepotřebný.

Ve vašem případě se téměř s jistotou bude jednat o tzv. „nemoc z povolání“, a proto bychom si měli hned na začátku ujasnit základní problematiku. Nemocí z povolání se rozumí nemoc vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických faktorů nebo jiných škodlivých faktorů souvisejících s prací, pokud vznikla za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká, a dosáhla klinického stupně závažnosti, který je jako nemoc z povolání uznáván. Současně není možné přesně ohraničit období, po které je třeba vykonávat nějakou práci nebo pracovat v určitém prostředí, aby mohla nemoc z povolání vzniknout.

Aby vám byla vaše nemoc uznána jako nemoc z povolání, je třeba, aby váš zdravotní stav posoudila klinika nemocí z povolání (příslušná podle sídla vašeho bývalého zaměstnavatele). *Postup při uznávání nemocí z povolání je stanoven vyhláškou č. 342/1997 Sb.*, kterou

se určuje postup při uznávání nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů. Táž vyhláška ve své příloze vydává i seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají (ve vašem konkrétním případě to bude *Fakultní nemocnice Plzeň, klinika pracovního lékařství - pro Plzeňský a Karlovarský kraj*). Pro zajišťování jednotného postupu při zjišťování nemocí z povolání vydal hlavní hygienik ČR Metodický pokyn HEM-340-17.2.04/4463, z něž vyplývá, že krajská hygienická stanice ověřuje podmínky tohoto vzniku onemocnění na základě platné legislativy (například ustanovení § 82 odst. 2 písm. g) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví). Pro úplnost dodávám, že velice důležitý je i *seznam nemocí z povolání*, který je přílohou k nařízení vlády č. 290/1995 Sb., protože pouze nemoci v něm uvedené lze označit za nemoc z povolání. Jelikož z vašeho dotazu není zřejmé nic bližšího o charakteru nemoci, mohu se pouze domnívat, že se může ve vašem případě jednat o nemoc způsobenou fyzikálním činitelem, například o nemoc cév rukou z vibrací a nemoci periferních nervů končetin z přetěžování, abych uvedl alespoň ty nejdůležitější z kapitoly II výše uvedeného nařízení vlády.

V příloze tohoto metodického pokynu jsou i vzory jednotlivých žádostí a předmětných stanovisek.

Velice důležitá, podle mého soudu, je i platnost zásady, že *zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec před jejím zjištěním pracoval za podmínek, z nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen*. Je proto třeba, aby vám odborný lékař napsal doporučení na kliniku nemocí z povolání, a tam požádáte o vyšetření, zda jste skutečně onemocněl u zaměstnavatele nemocí z povolání. V případě problémů však není vyloučeno, abyste se jako zaměstnanec objednal a obrátil na kliniku chorob z povolání úplně sám. Podle našich společných zkušeností zaměstnancům vyhoví a provedou patřičná posouzení. Tam lze také vysvětlit, jak s vámi zaměstnavatel ukončil pracovní poměr a zda máte naději na uznání nemoci z povolání. Lékařské posudky o nemoci z povolání se musí doručit především postiženému zaměst-

nanci, protože na jejich vydávání platí správní řízení. Je zcela pochopitelné, že jednatelem vaší společnosti se posudek asi nelíbil, nicméně to bych v tuto chvíli nepovažoval za podstatné. Posudky tohoto typu a kontroly BOZP se už z principu nelíbí žádnému zaměstnavateli. ***Pokud bude prokázáno, že jde skutečně o nemoc z povolání a že vznikla za podmínek, za nichž jste vykonával práci u tohoto zaměstnavatele, pak bude muset zaměstnavatel vaši nemoc odškodňovat, i když u něj již v době zjištění nebudete dále pracovat.*** To na odškodnění nic nemění. V případě, že by však měl vzniknout nějaký závažný problém s bývalým zaměstnavatelem v souvislosti s odškodněním vaší nemoci z povolání, lze po zvážení všech skutečností celý případ řešit i soudní cestou. Jestliže ve vašem podniku působí odborová organizace, je v tomto případě oprávněna dle výkladu § 108 zákoníku práce se angažovat při řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Je možné využít i naplnění § 369 zákoníku práce, který v odstavcích (1) a (2) stanoví, že zaměstnanci, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen poskytnout příslušné náhrady. ***Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.*** Zaměstnavatel by také měl postiženému sdělit, jaké nároky na odškodnění mu vznikly a jaké doklady k tomu, aby mohly být uplatněny, musí předložit. Zkušenosti ukazují, že odborová organizace, ani sami poškození by se neměli spoléhat na to, že pracovníci zaměstnavatele nedělají v tomto ohledu zbytečné nebo dokonce záměrné chyby.

Na úplný závěr tohoto příspěvku bych chtěl shrnout, že zásadním a prvotním krokem z vaší strany je, abyste měl v ruce platný posudek kliniky nemocí z povolání s tím, že se skutečně jedná o nemoc z povolání, která splňuje klinická kritéria uvedená v příslušných předpisech.

*PETR KOTORA, specialista BOZP,
Regionální pracoviště OS KOVO Plzeň*

Aktualizace: Nedošlo ke změnám.

Kdo zaplatí dioptrická skla do svářečské kukly?

Jsem svářeč. Kdo je povinen nahradit náklady na pořízení dioptrických skel do svářečské kukly, když nosím běžně dioptrické brýle? Já jako zaměstnanec, nebo zaměstnavatel?

I. Š., Boskovice

Odpověď zní: zaměstnavatel. Zaměstnavatel musí zajistit zaměstnanci takový osobní ochranný pracovní prostředek (OOPP), který nesmí představovat další riziko. Obdobnou povinnost má zaměstnavatel ve vztahu k zaměstnancům se změněnou pracovní schopností. Zaměstnavatel musí v případě, kdy nemohou zaměstnanci používat běžně sériově vyráběný OOPP, dát podle potřeby a na svůj náklad jej upravit nebo zhotovit tak, aby splňoval svůj účel a vyhovoval zdravotnímu stavu a anatomickým požadavkům zaměstnance – viz § 3 odst. 1 písm. c), d) nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

*FRANTIŠEK KUCHAR, specialista BOZP,
Regionální pracoviště OS KOVO Brno*

Aktualizace: Nedošlo ke změnám.

Musím vracet poškozený pracovní oděv?

Zaměstnavatel nám vydává osobní ochranné prostředky na základě písemného potvrzení a nechce vyměňovat pracovní oděvy a obuv dříve, než mu odevzdáme staré. Ačkoliv jsou staré oděvy poškozeny natolik, že nejsou použitelné, zaměstnavatel vyhrožuje, že pokud je neodevzdáme, bude požadovat náhradu. Postupuje správně?

E. H., Brno

Osobní ochranné pracovní prostředky, ale i pracovní oděvy a obuv z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou prostředky individuální ochrany zaměstnance. Ustanovení § 102 odst. 5 písm. h) záko-

níku práce ukládá zaměstnavateli v rámci preventivních zásad uplatňovat především prostředky kolektivní ochrany před prostředky individuální ochrany, kterými jsou osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní ochranné oděvy a obuv jako ochranné prostředky chránící před riziky, ale patří sem i ochranné nápoje. Na uvedené ustanovení navazuje povinnost zaměstnavatele uložená v § 104 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce: v případě, že nelze rizika na pracovišti odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. V další části zmíněného odstavce 1 je i definice osobních ochranných pracovních prostředků, z níž vyplývá, že jsou to ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené v nařízení vlády č. 21/2003 Sb., kterými se stanovují technické požadavky na osobní ochranné pracovní prostředky. A z ustanovení odst. 2 § 104 zákoníku práce vyplývá, že v prostředí, v němž oděv a obuv podléhají při práci mimořádnému opotřebením nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, poskytuje zaměstnavatel jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.

V obou případech je jasně stanoveno, že to jsou prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, čímž se rozumí rizika možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců, která se týkají výkonu práce. V souvislosti s uvedenými skutečnostmi je nutno připomenout základní zásadu obsaženou v ustanovení § 101 odst. 6 zákoníku práce, že veškeré náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) hradí zaměstnavatel a tyto náklady nesmí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.

Zaměstnancům je ustanovením § 106 odst. 4 písm. d) zákoníku práce uložena mimo jiné povinnost dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tyto svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu. V ustanovení § 103 odst. 1 písm. i) zákoníku práce je uloženo zaměstnavateli umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je

o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP. V praxi je toto ustanovení jakousi zpětnou vazbou a možností ověření, zda zaměstnanec skutečně obdržel osobní ochranné pracovní prostředky ve správném rozsahu.

Z uvedených skutečností vyplývá, že osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP), včetně ochranných pracovních oděvů a obuvi přidělených v souladu s § 104 odstavcem 2 zákona 262/2006 Sb., jsou majetkem zaměstnavatele. Toto lze dovodit i z povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnancům OOPP podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovišti. Způsob, jakým si zaměstnavatel zajistí náhradu škody vzniklé ztrátou OOPP, je výhradně jeho záležitostí.

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli i v případě OOPP uzavírat se zaměstnanci dohodu a potvrzení o převzetí svěřeného OOPP, aby následně mohl případně uplatnit náhradu z titulu odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů ve smyslu ustanovení § 255 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce. Jsou-li zaměstnancům OOPP vydávány v rozsahu odpovědně vyplněné tabulky hodnocení rizik, která je přílohou č. 1 nařízení vlády č. 495/2001 Sb., potom zaměstnavatel může zaměstnanci předložit soupis, evidenční kartu k podpisu o převzetí OOPP.

Případy, kdy zaměstnavatelé trpí zaměstnancům, aby si OOPP, zejména pracovní obuv a ochranný pracovní oděv, nosili domů, nemění nic na skutečnosti, že tyto OOPP jsou výhradně majetkem zaměstnavatele. Majetkem jsou i v případě, že jsou poškozeny, nepoužitelné jako OOPP a ztratily ochranné vlastnosti. Stejně to platí i u oděvů a obuvi. Žádný právní předpis nestanoví povinnost zaměstnavateli ponechávat zaměstnancům osobní ochranný prostředek. Zaměstnavatel nemůže na zaměstnanci požadovat úhradu ceny OOPP místo jeho vrácení, ale v případě ztráty nebo svévolného poškození OOPP, které mu byly svěřeny na základě písemné dohody nebo potvrzení, může zaměstnavatel požadovat v souladu s ustanovením § 255 zákoníku práce náhradu škody.

*FRANTIŠEK KUCHARĚ, specialista BOZP,
Regionální pracoviště OS KOVO Brno*

Aktualizace: Nedošlo ke změnám.

Stal se mi v prostoru kuřárny pracovní úraz?

Ve vymezeném čase (maximálně 30 minut před začátkem pracovní směny), který stanovil zaměstnavatel, jsem přišel do zaměstnání s tím, že jsem se ještě odebral (tak, jak je to povoleno zaměstnavatelem) na „kuřárnu“, která se nachází v objektu zaměstnavatele vedle šaten, a zde jsem zůstal cca 2 minuty. Pak jsem chtěl pokračovat v cestě do šatny, převléknout se a poté se přesunout na pracoviště. V prostoru „kuřárny“ jsem však zakopl o kryt kanálku, který vyčníval nad úroveň podlahy, a následkem pádu jsem utrpěl zranění, které si vyžádalo následnou pracovní neschopnost. Bezpečnostní technik (zaměstnavatel) odmítl úraz uznat jako pracovní a odmítá se s ním dále zabývat s tím, že se nejedná o úraz pracovní. Je postup zaměstnavatele správný? K. P., Teplice

Případ se zdá být jednoduchý a nabízí se rychlý závěr. Je to pracovní úraz (který přímo souvisí s výkonem pracovní činnosti), protože úraz vznikl na pracovišti zaměstnavatele těsně před výkonem pracovní činnosti. Popsaná situace však neodpovídá zcela definici pracovního úrazu, která je uvedena v ustanovení § 380 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen ZP), ve znění pozdějších změn a doplňků, a která je blíže specifikována v ustanovení § 273 a § 274 ZP, kde se popisuje, co je pracovním úrazem a zejména co je plněním pracovních úkolů a které úkony přímo souvisí s plněním pracovních úkolů zaměstnance. Z těchto definic vyplývá, že pobyt na kuřárně před začátkem směny není považován za plnění pracovních úkolů ani za úkon s tímto přímo související, a proto se domníváme, že zaměstnavatel postupoval správně v otázce určení, že se o pracovní úraz nejedná.

Případ byl konzultován současně s hlavním metodikem Centra pro pojištění odpovědnosti za pracovní úrazy pojišťovny Kooperativa, kde došli ke shodnému stanovisku, tj. že takovýto úraz není úrazem pracovním.

Otázkou zůstává obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci ve smyslu § 265 ZP. Zde doporučujeme zaměstnanci uplatňovat na tuto škodu nárok, tj. aby zaměstnavatel úraz prošetřil a stanovil příčiny úrazu (v našem případě pravděpodobně špatné stavebně-technické řešení odpadového kanálku v prostorách „kužárny“) a bylo provedeno odškodnění a náprava příčin vzniku úrazu. Současně doporučujeme odborové organizaci prosadit do interních předpisů firmy metodu řešení takovýchto případů a celou záležitost systémově uzavřít.

Mgr. RADEK ZÁKON, vedoucí Regionálního pracoviště

OS KOVO Ústí nad Labem

VIKTOR FÜRST, specialista BOZP, Regionální pracoviště

OS KOVO Ústí nad Labem

Aktualizace: Platí i v roce 2010.

Kováč č. 21/5. června 2009

Bylo mi odškodnění pracovního úrazu kráceno právem?

Při manipulaci s obráběným dílcem pomocí jeřábu jsem utrpěl pracovní úraz. Přesto, že je v záznamu o úrazu uvedeno (zaměstnavatelem), že ze strany zaměstnavatele i zaměstnance „nebyly porušeny žádné předpisy“, je v návrhu na odškodnění uvedeno (stejným zaměstnavatelem), že „zraněný nedodržel bezpečnou vzdálenost od manipulovaného břemene“, a následně zaměstnavatel zkrátil odškodnění svým rozhodnutím (škodní komise) o 50 procent. Pro upřesnění dodávám, že v systému bezpečné práce pro použité zdvihací zařízení nejsou pro popsanou manipulaci podrobné pokyny uvedeny. Je postup firmy správný?

P. D., Děčín

Především zastáváme názor, že je chyba, pokud odborová organizace nemá svého zástupce v odškodňovací či obdobné komisi. Zde lze získat informace a projednat všechny „sporné“ situace a případy odškodňování pracovních úrazů, které se ve firmě objeví.

Ve všech případech, kdy zaměstnavatel krátí odškodnění, je nutno vycházet zejména z ustanovení § 366 - § 368 zákoníku práce (ZP), kde je definováno, za jakých podmínek se může zaměstnavatel zprostit odpovědnosti (zčásti nebo úplně) za škodu vzniklou pracovním úrazem (případně nemocí z povolání). V našem případě, kdy sám zaměstnavatel konstatoval, že nebyly porušeny žádné předpisy, odpadá možnost zprostit se odpovědnosti (ze strany zaměstnavatele) uvedené v § 367 odst. 1 písm. a) a § 367 odst. 2 písm. a) ZP. Dále odpadá možnost zprostit se dle ustanovení § 367 odst. 1 písm. b) ZP, tj. v případech, kdy dojde ke škodě vlivem opilosti či návykových látek (což nebylo v našem případě prokázáno). Zaměstnavateli pak tedy zbývá jediná a poslední možnost jak se zprostit zčásti nebo zcela odpovědnosti za škodu, a tou je uplatnění ustanovení § 367 odst. 2 písm. b) ZP, tedy možnost zprostit se (jako zaměstnavatel) proto, že si zaměstnanec počínal vědomě lehkomyšlně a nerozváženě a svým jednáním ohrozil sám sebe. Za takovéto jednání lze považovat však pouze to, při kterém si zaměstnanec počíná takovým způsobem, kdy VĚDOMĚ podstupuje riziko hrozícího nebezpečí pracovního úrazu. Z důrazňujeme VĚDOMĚ! Současné není za lehkomyšlné jednání možno považovat běžnou neopatrnost a jednání vyplývající z rizika vykonávané práce (viz § 367 odst. 2 písm. b) ZP).

Se shora uvedeného vyplývá, že pokud není doloženo konkrétní porušení konkrétního předpisu (se kterým je zaměstnanec prokazatelně seznámen), pracovní úraz nevznikl pod vlivem alkoholu či návykových látek (opět prokazatelně) a nejedná se o VĚDOMĚ jednání zaměstnance vedoucí k ohrožení vlastního zdraví, nemůže vám zaměstnavatel odškodnění za pracovní úraz žádným způsobem krátit.

*Mgr. RADEK ZÁKON, vedoucí Regionálního pracoviště
OS KOVO Ústí nad Labem
VIKTOR FÜRST, specialista BOZP, Regionální pracoviště
OS KOVO Ústí nad Labem*

Aktualizace: Platí i v roce 2010.

Je osvětlení na pracovišti dostačující?

Pracuji ve strojní dílně, kde máme neustále problémy s osvětlením. Na pracovišti je zářivkové osvětlení, ale osvětlovací tělesa jsou ve špatném stavu, léta neudržovaná a nečištěná. To má za následek, že u strojů je špatně vidět, a dokonce před čtrnácti dny nedaleko mého pracoviště jedno osvětlovací těleso spadlo a jen náhodou nikoho nezasáhlo. Mistr ale říká, že je osvětlení v pořádku. Nechce nic řešit. Má zaměstnavatel povinnost zajistit dostatečné osvětlení pracovišť? Jak to s osvětlením je?

D. K., Třeboň

Obecně povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost práce na pracovištích upravuje zejména § 102 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. (ZP): *Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí...* Jestliže v důsledku špatného technického stavu osvětlovacích těles a jejich konstrukce dochází k jejich pádu, je toto v rozporu s citovaným základním zákonným ustanovením.

Další technické požadavky stanovuje nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, kde jsou v příloze následující požadavky:

Čl. 2.1.1 Zařízení pro vnitřní a venkovní rozvody elektrické energie (dále jen „instalace“) a elektrická zařízení musí být navržena, vyrobena, odborně prověřena a vyzkoušena před uvedením do provozu a provozována tak, aby se nemohla stát zdrojem požáru nebo výbuchu; zaměstnanci musí být odpovídajícím způsobem chráněni před nebezpečím úrazu způsobeného elektrickým proudem, elektrickým obloukem nebo účinky statické elektřiny.

Čl. 2.1.2 Všechny části instalace musí být mechanicky pevné, spolehlivě upevněné a nesmějí nepříznivě ovlivňovat jiná zařízení; musí být dostatečně dimenzovány a chráněny proti účinkům zkratových proudů a přetížení; části zařízení musí být provedeny tak, aby na místech, jimiž

prochází elektrický proud, nemohlo za běžných provozních podmínek dojít k nebezpečnému ohřátí vodičů.

Čl. 2.1.4 Instalace, u kterých se zjistí, že ohrožují život nebo zdraví osob, musí být bez zbytečného odkladu odpojeny a zajištěny.

Další podrobné hygienicko-technické požadavky jsou stanoveny v nařízení vlády č. 361/2007 Sb. v § 45:

Osvětlení pracoviště

Odst. 1) K osvětlení pracoviště včetně spojovacích cest se užívá denní, umělé nebo sdružené osvětlení. Osvětlení pracoviště a spojovacích cest mezi jednotlivými pracovišti denním, umělým nebo sdruženým osvětlením musí odpovídat náročnosti vykonávané práce na zrakovou činnost a ochranu zdraví v souladu s normovými hodnotami a požadavky. Osvětlení nesmí být příčinou oslňování.

Odst. 9) Osvětlovací otvory, osvětlovací soustavy zajišťující umělé osvětlení a části vnitřních prostor pracoviště odrážející světlo musí být čištěny ve lhůtách odpovídajících nejméně normovým požadavkům a činiteli.

Dle ČSN EN 12464-1 Osvětlení pracovních prostorů, tabulka 5.2. - Zpracování a opracování kovů:

* pro hrubé a střední strojní opracování je stanovena minimální hodnota osvětlení 300 lux

* pro jemné strojní opracování, broušení je stanovena minimální hodnota osvětlení 500 lux

* pro orýsování a kontrolu je stanovena minimální hodnota osvětlení 750 lux.

Z hlediska hodnocení rizik je nutné u výbojkových těles a zářivek počítat s možností vzniku stroboskopického efektu u otáčejících se částí strojů.

Taktéž by mělo být přihlédnuto k problematice ochrany životního prostředí, protože použité výbojky a zářivková tělesa představují nebezpečný odpad.

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zajistit osvětlení v minimálně normové hodnotě s přihlédnutím k ostatním aspektům

pracoviště, pravidelně je čistit a udržovat v dobrém technickém stavu tak, aby byl splněn základní požadavek: zrakové pohody, zrakového výkonu a bezpečnosti na pracovišti při všech vykonávaných činnostech.

*IVAN ŠOLAR, specialista BOZP, Regionální pracoviště
OS KOVO České Budějovice*

Aktualizace: K 15. 1. 2010 zatím nedošlo ke změně legislativy, včetně ČSN EN 12464-1, která je uvedena ve článku. Nicméně předpokládám v souvislosti s novelou nařízení vlády č. 361/2007 Sb. dojde v roce 2010 ke změně v § 45 odst. 9, a to v tomto navrhovaném znění: „Osvětlovací otvory, osvětlovací soustavy zajišťující umělé osvětlení a části vnitřních prostor pracoviště odrážející světlo musí být pravidelně čistěny a trvale udržovány v takovém stavu, aby vlastnosti osvětlení byly zachovány. Při malém znečištění vzduchu ve vnitřním prostoru pracoviště s čistým provozem bez přítomnosti prachu a chemických látek se čištění provádí minimálně 1x za 2 roky, při středním znečištění vzduchu ve vnitřním prostoru pracoviště s částečnou přítomností prachu a chemických látek jako vedlejších produktů z technologického procesu se čištění provádí zpravidla 2x ročně, při velkém znečištění vzduchu ve vnitřním prostoru pracoviště s obvyklou přítomností prachu a chemických látek jako nedílné součásti technologického procesu se čištění provádí zpravidla 4x ročně. Lhůty pro čištění se mohou rovněž stanovit podle činitele znečištění upraveného v české technické normě pro denní a umělé osvětlení. Osvětlovací otvory včetně ochranných prvků musí umožňovat jejich bezpečné používání, údržbu a čištění a nesmí ohrožovat další osoby zdržující se v objektu nebo v jeho okolí během údržby a čištění. Zaměstnanci musí být umožněno manipulovat s okny nebo světlíky, pokud jsou otevíratelné, otevírat, zavírat, nastavovat nebo zajišťovat z podlahy bezpečným způsobem; jsou-li otevřeny, musí být zajištěny v takové poloze, aby se předešlo riziku úrazu.“ To znamená, že pokud bude novela nařízení vlády schválena (nevím kdy), dojde pouze k upřesnění ve lhůtách čištění osvětlovacích otvorů. Nedojde tudíž k zásadnímu rozporu s platnou legislativou uvedenou ve článku, ale k upřesnění dílčí informace.

Mohu být na pracovišti sám?

Vzhledem k současné „krizi“ a neustálému snižování počtu zaměstnanců jsem zůstal na pracovišti sám. Jedná se o pájení s ochrannou atmosférou dusíku. Je z pohledu bezpečnosti práce vše v pořádku? K. H., Nové Město na Moravě

Odpověď na tento dotaz poskytuje § 5 odst. 1 písm. e) zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění, kde se píše, že **zaměstnavatel** je povinen zajistit, aby na pracovišti se zvýšeným rizikem nepracovali zaměstnanci osamoceně bez dohledu dalšího zaměstnance, pokud **jejich ochranu nezajistí jinak**. Zda se jedná o pracoviště se zvýšeným rizikem, musí určit zaměstnavatel, který zná nejlépe konkrétní podmínky na svých pracovištích. Výše uvedené zvýšené riziko určí zaměstnavatel, potažmo odborně způsobilá osoba v prevenci rizik, na základě vyhledaných nebezpečných činitelů a následného vyhodnocení rizik týkajících se dotyčného pracoviště v souladu s § 102 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Konkrétní rozhodnutí, zda práci na vašem pracovišti bude vykonávat jeden zaměstnanec nebo zaměstnanců více, je tedy výhradně **odpovědností zaměstnavatele**, který musí vždy organizovat práci tak, aby byla (§ 5 odst. 1 zákona č. 309/2006 Sb.) zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že neznám vaše pracoviště, ještě pro názornost uvádím, že je třeba vzít v úvahu veškeré nebezpečné činitele, které se vašeho pracoviště týkají nebo mohou týkat, a proto je nutné přihlédnout také k níže vybraným odkazům určujícím okruh prací, které jsou pracemi podle § 5 odst. 1 písm. e) - kde zaměstnanci nesmějí pracovat osamoceně bez dohledu dalšího zaměstnance, pokud zaměstnavatel nezajistí jejich ochranu jinak:

* **práce** na vyhrazených zařízeních uvedených v § 6b zákona č.174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, v platném znění;

* zaměstnanec nesmí vykonávat práce, pro které nemá znalosti a oprávnění nebo které jsou bezpečnostními předpisy pro obsluhu **jedním** zaměstnancem zakázány;

* pracoviště, které bylo oblastním inspektorátem práce stanoveno jako rizikové z hlediska úrazu, nesmí být obsluhováno jedním zaměstnancem;

* při práci ve výškách a nad volnou hloubkou (§ 3 odst. 8 nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky);

* při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu (§ 4 odst. 2 nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu).

Pokud tedy zaměstnavatel určí, že se jedná o pracoviště se zvýšeným nebezpečím, musí také stanovit, jaká opatření přijme, aby byly dodrženy zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na tomto pracovišti. Obecně je známo, že zaměstnavatelé tuto problematiku řeší pomocí technických prostředků (zavedení kamerového systému, použití vysílaček, instalace detekčního systému pro měření a kontrolu koncentrace dýchacího ovzduší atd.) nebo organizačních opatření (například zaměstnavatel zajistí, aby osamocený zaměstnanec přerušil práci, pokud v ní nemůže pokračovat bezpečným způsobem, a aby o přerušení práce informoval bez zbytečného odkladu vedoucího zaměstnance, nebo zaměstnavatel zajistí, aby pravidelnou kontrolu samostatně pracujícího zaměstnance prováděl jiný zaměstnanec – vizuálně, sluchem, voláním, telefonem, nebo zajistí pravidelnou fyzickou kontrolu osamocené pracujícího zaměstnance, například vrátným). Důležitou povinností zaměstnavatele je zajistit zaměstnanci, v případě nutnosti, poskytnutí okamžité první pomoci. *Neznám sice konkrétní podmínky na vašem pracovišti (jeho velikost, systém přívodu a množství používaného dusíku...), ale požadoval bych po zaměstnavateli nainstalování detekčního systému pro měření a kontrolu koncentrace dýchacího ovzduší.*

Dále ještě uvádím některé důležité informace týkající se rizikových pracovišť:

- * práce na osamocených pracovištích nesmějí vykonávat osoby mladší 18 let, těhotné ženy a matky do konce devátého měsíce po porodu;

- * zaměstnanec musí být řádně vybaven ochrannými prostředky a pomůckami v provozuschopném stavu a musí je umět používat;

- * pracoviště musí být vybaveno, vzhledem k druhu vykonávané práce, vhodnými prostředky pro poskytování první pomoci;

- * na snadno přístupném místě musí být vyvěšeny pokyny, jak má zaměstnanec v případě úrazu postupovat, tj. na koho se obrátit, koho volat apod., telefonní čísla lékaře, nemocnice, požárního útvaru, policie, tudíž zaměstnavatel musí vybavit osamocené pracoviště telefonem, vysílačkou apod.

*LIBOR NOVOTNÝ, specialista BOZP, Regionální pracoviště
OS KOVO Jihlava*

Aktualizace: Stále platné.

FOTOGALERIE AUTORŮ TEXTŮ



JUDr. Věra
BALÁŽOVÁ



Ing. Marcela
HŘÍBALOVÁ



Ing. Andrea
BICKOVÁ



Petr KOTORA



Mgr. Jarmila
ČERCHOVÁ



František
KUCHAR



Viktor FÜRST



Ing. Ivo
KUŽEL



Libor
NOVOTNÝ



Jindra
PLESNÍKOVÁ



JUDr. Marta
OČOVSKÁ



Ing. Hana
POPELKOVÁ



JUDr. Zdeněk
PAZDERA



JUDr. Marie
STODOLOVÁ



Mgr. Vladimír
PLACHTA



Ivan ŠOLAR



JUDr. Vladimír
ŠTICH



Mgr. Radek
ZÁKON



PhDr. Václav
VOJKŮVKA

POZNÁMKY

POZNÁMKY

POZNÁMKY

