

*V dalším vydání našeho HR Newsletteru opět upozorňujeme na legislativní novinky, zaměříme se na tzv. EU formuláře, na souvislosti zaměstnání malého rozsahu a nebudou chybět ani odpovědi na některé z Vašich nejčastějších dotazů.*

**Andrea Slabochová**  
Senior HR Consultant

## Novinky

### Prohlášení k dani

Ministerstvo financí vydalo pro rok 2010 nový tiskopis „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků“ vzor č. 20. Pokud však má zaměstnanec pro zdaňovací období podepsané prohlášení na některém z předcházejících vzorů č. 16 – 19, nemusí podepisovat nový vzor. Ve vzoru č. 20 byly zohledněny pouze změny, ke kterým došlo v souvislosti s transformací invalidních důchodů (informaci jsme přinesli v lednovém vydání našeho HR Newsletteru).

### Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti dosáhla k 31. prosinci 2009 výše 9,2%, meziročně tak vzrostla o 3,2 procentních bodů. Reálně toto číslo představuje 539 136 lidí bez práce, meziročně přibýlo 186 886 nezaměstnaných.

### Příručka pro nezaměstnané

„Příručka nezaměstnaného v roce 2010“ je publikace, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí jako historicky vůbec první publikaci tohoto druhu. Obsahuje informace o tom, co dělat při ztrátě zaměstnání, na koho se obrátit, na jaké dávky od státu vzniká nárok nebo jak si najít nové zaměstnání a co všechno je k tomu potřeba. Příručka je k dispozici v tištěné podobě na všech úřadech práce a na okresních správách sociálního zabezpečení, v elektronické podobě na: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/8029/prirucka\\_n\\_ezamestnaneho\\_def.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/8029/prirucka_n_ezamestnaneho_def.pdf)

## Z legislativy

### Srážky ze mzdy

Nařízením vlády č. 461/2009 Sb. dochází od 1. ledna 2010 ke zvýšení částky normativních nákladů na bydlení jednotlivce v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy a stanovených pro obec, která má 50 000 až 99 999 obyvatel, a to na 4 597 Kč. Tato částka v součtu s částkou životního minima jednotlivce, které je dáno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu (3 126 Kč), určuje výši nezabavitelné částky, která musí být povinnému vyplacena při provádění srážek z jeho mzdy, a to podle nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o nezabavitelných částkách. Výše nezabavitelné částky pak činí na osobu povinného 2/3 z tohoto součtu, tj. 5 148,67 Kč, a na každou vyživovanou osobu 1/4 z uvedených 2/3, tj. 1 287,17 Kč.

### Aktuálně z Parlamentu

Poslanecká sněmovna projednává:

- ❖ návrh na novelizaci zákona o zaměstnanosti v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kdy se navrhuje neposkytnutí příspěvku na tu část mzdy, která byla poskytnuta naturální formou
- ❖ nadále návrhy na novelizaci zákoníku práce ve věci zrušení karenční (neplacené) doby v případě pracovní neschopnosti nebo karantény; návrh na zrušení maximálního vyměřovacího základu zdravotního i sociálního pojištění; návrhy na zrušení snížení dávek peněžité pomoci v mateřství; a návrh na zrušení snížení ošetřovného

Cílem tohoto newsletteru je informovat Klienty a přátele Contract Administration obecně o aktuálních tématech z oblasti zaměstnanosti v České republice. Jeho účelem není poskytnout radu či stanovisko. Doporučujeme Vám požádat o formální stanovisko v případě, že se budete rozhodovat či činit úkony v souvislosti s jakoukoli informací, která se objeví v tomto newsletteru.

## Z legislativy

### EU formuláře (1.)

Dnes snad již neexistuje zaměstnavatel, který by neslyšel pojem EU formulář, naopak v praxi se stále častěji setkáváme s tím, že zaměstnavatelé jsou nuceni řešit otázky a další povinnosti související s prací v jiné zemi EU/EHP či Švýcarsku.

Formuláře slouží pro vzájemnou komunikaci institucí v jednotlivých zemích, nevystavují se však automaticky. O vystavení formuláře žádá buď pracovník, nebo odpovědná instituce. Toto záleží na konkrétním účelu, typu formuláře a dané zemi.

Evropské formuláře mají jednotný formát a jsou k dispozici ve všech oficiálních jazycích EU. Jazyková verze tedy není překážkou.

Evropské formuláře jsou rozčleněny do jednotlivých řad podle toho, čeho se týkají.

V současné době se lze setkat s:

- ❖ Formuláři řady E100 – příslušnost k právním předpisům a zdravotní pojištění
- ❖ Formuláři řady E200 – sociální a důchodové pojištění
- ❖ Formuláři řady E300 – pro účely zaměstnanosti a nezaměstnanosti
- ❖ Formuláři řady E400 – rodinné dávky

## Z dotazů...

**„Je možné, aby zaměstnanec – muž čerpal mateřskou, popřípadě rodičovskou dovolenou?“**

Ano, přičemž je nutno rozlišovat mezi mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou poskytnutou v návaznosti na ustanovení zákoníku práce a „mateřskou“ jako dávkou peněžité podpory mateřství podle zákona o nemocenském pojištění.

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci – otci na jeho žádost rodičovskou dovolenou (mateřská dovolená tak přísluší pouze ženě) a to na dobu od narození

dítěte do 3 let jeho věku. Mateřskou a rodičovskou dovolenou mohou čerpat rodiče současně.

Nárok na dávky peněžité pomoci v mateřství má zaměstnanec – muž tehdy, pokud splní obecné podmínky, tj. dobu pojištění alespoň v rozsahu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, a pokud: převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů, nebo matka dítěte zemřela, nebo matka nemůže o dítě pečovat z důvodu nemoci, nebo pokud s matkou dítěte uzavřel dohodu v souladu se zákonem, že o dítě bude pečovat on (toto je možné nejdříve s účinností od počátku sedmého týdne po porodu dítěte).

**„Chtěla bych se zeptat, zda zaměstnanec – cizinec může požádat o provedení ročního zúčtování“**

Skutečnost, zda je zaměstnanec občan jiné státní příslušnosti není z hlediska daňového rozhodující. Podstatné je, zda je zaměstnanec českým daňovým rezidentem či nerezidentem a zda měl kromě zaměstnání vedlejší příjmy, v jaké výši, a jaké daňové úlevy nárokuje.

Daňový nerezident je osoba, která nemá na území ČR bydliště a ani se na území ČR obvykle nezdržuje (tj. v kalendářním roce se zde zdržuje méně než 183 dnů) a zároveň má příjmy ze zdrojů na území ČR. V případě daňového nerezidenta musí být splněny obě podmínky současně.

Cizinec, český daňový rezident, je z hlediska ročního zúčtování posuzován jako „běžný“ zaměstnanec (tj. testují se obecné podmínky nároku na provedení ročního zúčtování).

Cizinci, českému daňovému nerezidentovi, je možné roční zúčtování provést, a to pouze z příjmů dosažených v ČR, příjmy ze zahraničí se netestují, není však v průběhu zúčtování možné uplatnit některé daňové úlevy, zejména zvýhodnění na vyživované dítě, na manželku, na invaliditu, úroky z úvěrů, nebo dary poskytnuté do zahraničí (za určitých podmínek je však možné je uplatnit v daňovém přiznání).

## Co Vás trápí...!?

### Zaměstnání malého rozsahu a odvod pojistného z „nízkých“ příjmů

Stanovit, které zaměstnání je malého rozsahu a které nikoliv, není zcela jednoduché. Proto jsme připravili základní přehled tohoto problému:

#### Co platí pro sociální a zdravotní pojištění

##### Sociální pojištění („SP“)

- ❖ Pojem „zaměstnání malého rozsahu“ („ZMR“) upravuje zákon o nemocenském pojištění
- ❖ Jde o takové zaměstnání, kde jsou obecné podmínky účasti na pojištění splněny, sjednaný měsíční příjem však nedosahuje částky 2 000,- Kč nebo příjem nebyl sjednán vůbec

##### Zdravotní pojištění („ZP“)

- ❖ Od roku 2009 není problematika ZMR řešena
- ❖ Odvádí se obecně i z příjmu nižšího než 2 000,- Kč
- ❖ Platí však zvláštní režim pro DPČ s příjmem nižším než 2 000,- Kč, kdy účast na pojištění nevzniká

##### Sjednaný příjem

Platí, že pokud je možné spočítat výši mzdy předem, **byl příjem sjednán**.

Pokud ne, **příjem sjednán nebyl** (*typicky DPČ, kdy je sjednána hodinová odměna a rozsah práce nižší než polovina týdenní pracovní doby*).

#### Vliv formy pracovněprávního vztahu a výše stanoveného příjmu na účast na pojištění

##### 1. Pracovní poměr založený pracovní smlouvou: příjem je sjednán a činí alespoň 2 000,- Kč

- ❖ SP: není ZMR; účast na pojištění vzniká nástupem do zaměstnání; pojistné se odvádí bez ohledu na výši příjmu zúčtovaného v daném měsíci
- ❖ ZP: účast na pojištění vzniká nástupem do zaměstnání; pojistné se odvádí bez ohledu na výši příjmu zúčtovaného v daném měsíci

##### 2. Pracovní poměr založený pracovní smlouvou: příjem je sjednán v částce nižší než 2 000,- Kč nebo není sjednán vůbec

- ❖ SP: je ZMR; účast na pojištění vzniká pouze v měsících, kdy je zúčtován příjem alespoň

2 000,- Kč (*např. z důvodu zúčtované odměny*); jen v takovém měsíci bude odvedeno pojistné (zaměstnanec je nutné přihlásit v tomto měsíci zpětně od data skutečného nástupu); v měsíci, kdy je zúčtován příjem nižší než 2 000,- Kč účast nevzniká a pojistné se neodvádí

- ❖ ZP: účast na pojištění vzniká nástupem do zaměstnání; pojistné se odvádí bez ohledu na výši příjmu zúčtovaného v daném měsíci

##### 3. DPČ: příjem sjednán alespoň ve výši 2 000,- Kč

- ❖ SP: není ZMR; účast na pojištění vzniká nástupem do zaměstnání; pojistné se odvádí bez ohledu na výši příjmu zúčtovaného v daném měsíci
- ❖ ZP: účast na pojištění vzniká pouze v měsících, kdy je zúčtován příjem alespoň 2 000,- Kč; jen v takovém měsíci bude odvedeno pojistné (zaměstnanec je nutné přihlásit od data nástupu v tomto měsíci); v měsíci, kdy je zúčtován příjem nižší než 2 000,- Kč účast nevzniká a pojistné se neodvádí

##### 4. DPČ: příjem sjednán nižší než 2 000,- Kč nebo nesjednán vůbec

- ❖ SP: je ZMR; účast na pojištění vzniká pouze v měsících, kdy je zúčtován příjem alespoň 2 000,- Kč; jen v takovém měsíci bude odvedeno pojistné (zaměstnanec je nutné přihlásit v tomto měsíci zpětně od data skutečného nástupu); v měsíci, kdy je zúčtován příjem nižší než 2 000,- Kč účast nevzniká a pojistné se neodvádí
- ❖ ZP: účast na pojištění vzniká pouze v měsících, kdy je zúčtován příjem alespoň 2 000,- Kč; jen v takovém měsíci bude odvedeno pojistné (zaměstnanec je nutné přihlásit od data nástupu v tomto měsíci); v měsíci, kdy je zúčtován příjem nižší než 2 000,- Kč účast nevzniká

#### Doplnění

*Při odvodu ZP je vždy potřeba zkontrolovat, zda se na zaměstnance vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu.*

*Pokud budete mít ke mzdové či personální agendě jakékoli dotazy, ptejte se! Rádi Vás budeme kontaktovat.*

*Vybrané nejpálčivější otázky a odpovědi na ně zveřejníme v dalších číslech HR Newsletteru.*

*Kontaktujte nás na [aslabochova@ca-staff.eu](mailto:aslabochova@ca-staff.eu).*

Cílem tohoto newsletteru je informovat Klienty a přátele Contract Administration obecně o aktuálních tématech z oblasti zaměstnanosti v České republice. Jeho účelem není poskytnout radu či stanovisko. Doporučujeme Vám požádat o formální stanovisko v případě, že se budete rozhodovat či činit úkony v souvislosti s jakoukoli informací, která se objeví v tomto newsletteru.