

O B S A H:

1/ MOŽNÉ VARIANTY VÝPOČTU DANĚ Z PŘÍJMŮ U DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE

2/ VYJÁDŘENÍ MINISTERSTVA SPRÁVEDLNOSTI K POSTUPU PŘI INSOLVENCÍ

3/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

4/ SMLOUVY O VÝKONU FUNKCE PODLE ZÁKONA 90/2012 Sb. O OBCHODNÍCH KORPORACÍCH

5/ ZMĚNY V NĚKTERÝCH ZÁKONECH PROVEDENÉ V SOUVISLOSTI S NABYTÍM ÚČINNOSTÍ ZÁKONA 255/2012 Sb., KONTROLNÍHO ŘÁDU

6/ JAK JE TO SE SJEDNÁVÁNÍM PRACOVNÍCH POMĚRŮ NA DOBU URČITOU V ROCE 2014

7/ POSTUP PŘI ZDAŇOVÁNÍ ODMĚN JEDNATELŮ, DAŇOVÝCH NEREZIDENTŮ V ROCE 2014

8/ UVOLŇOVÁNÍ ČLENŮ VOLEBNÍCH KOMISÍ PRO VOLBY DO EVROPSKÉHO PARLAMENTU A JEJICH ODMĚŇOVÁNÍ

9/ SDĚLENÍ MPSV 75/2014 Sb.

10/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: VZOR smlouvy o výkonu funkce

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se ještě vracíme k některým nejasnostem, které vyplynuly z novely zákona o daních z příjmů a dále zde najdete aktuální výklady k změnám v zákonech, které byly schváleny v uplynulém období.

1/ MOŽNÉ VARIANTY VÝPOČTU DANĚ Z PŘÍJMŮ U DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE

Po novele § 6 odst. 4 zákona o daních z příjmů je možné uplatnit srážkovou daň pouze u příjmů plynoucích na základě dohody o provedení práce, pokud příjem z dohody nepřekročí 10000 Kč. Vzhledem k tomu, že se neustále objevuje spousta dotazů k této problematice, rozhodli jsme se zrekapitulovat postup při zdaňování těchto dohod.

Pro správné zdanění příjmů plynoucích z dohody o provedení práce je rozhodující, zda zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele Prohlášení k dani či nikoliv. V souvislosti s podpisem Prohlášení mohou nastat tyto situace:

A/ Zaměstnanec podepsal Prohlášení k dani

Pokud zaměstnanec podepsal Prohlášení k dani, bude z příjmů plynoucích z dohody o provedení práce sražena vždy zálohová daň. Pokud má u téhož zaměstnavatele kromě dohody o provedení práce ještě další pracovněprávní vztah, tak se **veškeré jeho příjmy pro účely daně z příjmů sčítají a odvede se zálohová daň.**

POZOR: podepsat Prohlášení k dani a uplatňovat slevy na dani může poplatník pouze u jednoho plátce (§ 38k odst. 4 písm. b) - což poplatník čestně prohlašuje na straně 2 Prohlášení k dani).

B/ Zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani a příjem z dohody do 10000 Kč

Pokud zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani, bude z příjmů plynoucích z **dohody o provedení práce**, které jsou **do 10000 Kč, sražena vždy srážková daň.** Po skončení roku si může tento zaměstnanec požádat o vystavení potvrzení o zdanitelných příjmech plynoucích na základě dohod o provedení práce a v rámci daňového přiznání si „překlasifikuje“ srážkovou daň na daň zálohovou (§ 36 odst. 7 zákona o daních z příjmů). O tom, pro koho je tento postup „překlasifikace“ výhodný, jsme psali v minulém čísle informačního servisu.

C/ Zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani a příjem z dohody nad 10000 Kč

Pokud zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani, bude z příjmů plynoucích z **dohody o provedení práce**, které jsou **nad 10000 Kč, sražena vždy zálohová daň.** Vzhledem k tomu, že předpokládáme nepodepsání Prohlášení k dani z důvodu, že jej podepsal již pro jiného plátce, bude muset podat po skončení zdaňovacího období daňové přiznání

D/ Zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani a podepsal jej dodatečně

Pokud zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani a podepíše je dodatečně, nejpozději do 15. února následujícího roku, je plátce daně povinen k podpisu přihlédnout a uplatnit slevy na dani a daňové zvýhodnění (§ 38k odst. 7 zákona o

daních z příjmů). V tomto případě se musí provést překlasifikace srážkové daně na daň zálohovou (toto se promítne ve sloupci 6 tiskopisu Vyúčtování daně vybírané srážkou...).

DOPORUČENÍ: pokud k Vám nastupuje zaměstnanec na dohodu o provedení práce a nemá nikde jinde Prohlášení k dani podepsané, je vhodné mu jej dát podepsat. V tomto případě se u něho uplatní sleva na dani a daň zpravidla nebude platit žádnou díky slevě na poplatníka. Zároveň se předejde „komplikacím“, které vznikají dodatečným podpisem Prohlášení k dani...

2/ VYJÁDŘENÍ MINISTERSTVA SPRÁVEDLNOSTI K POSTUPU PŘI INSOLVENCÍ

Odborníci na provádění srážek ze mzdy a insolvenci se neustále nemohou shodnout, jak postupovat v období od požádání zaměstnance o oddlužení do doby rozhodnutí o způsobu řešení jeho úpadku (tj. do doby, zda je zaměstnanci povoleno oddlužení formou splátkového kalendáře či nikoliv). Někteří se přiklání k vyplácení celé čisté mzdy dlužníkovi, jiní chtějí srážky provádět a deponovat a někteří provádět a odesílat i nadále exekutorům...

Na stránkách Ministerstva spravedlnosti se objevilo vyjádření mluvčí Ministerstva spravedlnosti paní Štěpánky Čechové, kde se říká: *„Až do okamžiku, kdy bude rozhodnuto o způsobu řešení úpadku, je možné činit úkony nařízeného výkonu rozhodnutí či exekuce, tedy i nadále probíhají srážky z příjmu dlužníka, nejsou však poukazovány oprávněnému, ale deponují se u plátce mzdy či u peněžního ústavu“*. Z tohoto vyjádření jasně vyplývá, že je třeba i **nadále srážky provádět a deponovat až do doby, kdy bude rozhodnuto o řešení úpadku**.

Oporu k tomuto stanovisku najdeme i v důvodové zprávě k poslední novele insolvenčního zákona (zákon 294/2013 Sb.), kde se říká, citujeme:

„I když je dlužník ve fázi do rozhodnutí o způsobu řešení úpadku osobou s dispozičními oprávněními k majetkové podstatě, nelze, vzhledem k účelu insolvenčního řízení, připustit výklad, který by s odkazem na ustanovení § 109 odst. 1 písm. c) insolvenčního zákona dovozoval, že po zahájení insolvenčního řízení do rozhodnutí o způsobu řešení úpadku (srov. § 229 insolvenčního zákona) má dlužník jako osoba s dispozičními oprávněními nárok na uvolnění prostředků blokových na účtu ve prospěch nařízené a dosud neukončené exekuce. Pokud bychom takový výklad připustili, znamenalo by to značné poškození individuálních práv oprávněného věřitele v případě, že úpadek dlužníka nebyl osvědčen. V případě, že by úpadek dlužníka osvědčen byl, uvolnění blokových prostředků v prospěch dlužníka by na druhou stranu mohlo mít negativní dosah na míru poměrného uspokojení všech dlužníkových věřitelů, což by bylo v rozporu s principy a účelem insolvenčního práva. S tím souvisí i poznatky z praxe, z nichž vyplývá, že v některých případech se dlužníci snaží vyhnout provedení nařízené exekuce úmyslným opakovaným podáváním nedůvodných insolvenčních návrhů odvolávajíc se na ustanovení § 109 insolvenčního zákona. Účelem insolvenčního řízení není umožnit, aby dlužník po zahájení insolvenčního řízení disponoval s peněžními prostředky, které byly postiženy exekucí. Probíhá-li exekuční řízení, postižené peněžní prostředky nenáleží dlužníkovi, ale jeho věřiteli, který svou pohledávku uplatnil individuální cestou. Je-li zahájeno insolvenční řízení, individuální práva jsou nahrazena kolektivními právy všech dlužníkových věřitelů a v souladu s insolvenčním zákonem se i věřitel, který postupoval individuální cestou, musí podřídit pravidlům kolektivního insolvenčního

řízení. Jinými slovy, pro dlužníka to znamená pouze to, že nárok na jeho peněžní prostředky (dosud postižené exekucí) nemá pouze jeden konkrétní exekuční věřitel, ale tyto peněžní prostředky se stávají nárokem všech věřitelů přihlášených v insolvenčním řízení. Připustit výklad, který by po zahájení insolvenčního řízení umožnil dlužníkovi nakládat s prostředky postiženými výkonem rozhodnutí či exekucí, by znamenalo obcházet účel obou řízení na úkor práv všech věřitelů. Jeví se proto vhodným, byť obecně, stanovit, co se rozumí zákazem provádění nařízeného výkonu rozhodnutí nebo exekuce.“ Konec citace.

ZÁVĚR: doufáme, že výše uvedené postupy budou respektovat všichni dlužníci, kteří požádali o oddlužení a v průběhu řízení o jeho povolení se domáhají výplaty celého svého příjmu...

3/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Sdělením 50/2014 Sb. vyhlašuje MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **25128 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2014 do 30. dubna 2015.

Výpočet maximální výše bude vypadat v tomto období takto:

$$25128 \times 1,5 = \mathbf{37692 \text{ Kč.}}$$

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2014 do 30. 4. 2015 překročit za jeden měsíc částku 37692 Kč (tj. 1,5 násobek průměrné mzdy v NH za předchozí rok). Mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli může Úřad práce uspokojit pouze jednou v období jednoho roku.

4/ SMLOUVY O VÝKONU FUNKCE PODLE ZÁKONA 90/2012 Sb. O OBCHODNÍCH KORPORACÍCH

Dne 30. června 2014 končí platnost přechodného ustanovení zákona 90/2012 Sb. o obchodních korporacích, podle kterého je třeba „**ujednání smluv o výkonu funkce a o odměně uzpůsobit tomuto zákonu do 6 měsíců ode dne nabytí jeho účinnosti, jinak platí, že je výkon funkce bezplatný**“ (§ 777 odst. 3 zákona 90/2012 Sb.).

Z tohoto přechodného ustanovení vyplývá, že je třeba u jednatelů s.r.o., členů představenstva nebo dozorčí rady a. s. a případně u člena dozorčí rady s.r.o., pokud byla zřízena, přehodnotit smlouvy o výkonu funkce sjednané ještě podle § 66 zákona 513/1991 Sb. obchodního zákoníku. Pokud smlouvy o výkonu funkce nebudou uzpůsobeny §§ 59 až 61 zákona o obchodních korporacích, má se za to, že je výkon této funkce bezplatný. V paragrafech 59 až 61 je ke smlouvě o výkonu funkce stanoveno toto:

§ 59

(1) Práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu se řídí přiměřeně ustanoveními občanského zákoníku o příkazu, ledaže ze smlouvy o

výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo z tohoto zákona plyne něco jiného. Ustanovení občanského zákoníku o správě cizího majetku se nepoužijí.

(2) Smlouva o výkonu funkce se v kapitálové společnosti sjednává písemně a schvaluje ji, včetně jejích změn, nejvyšší orgán společnosti.

(3) Není-li odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu s tímto zákonem, platí, že výkon funkce je bezplatný.

(4) Budou-li sjednaná smlouva o výkonu funkce nebo v ní obsažené ujednání o odměně neplatné z důvodu na straně obchodní korporace nebo nebude-li smlouva o výkonu funkce z důvodu překážek na straně obchodní korporace uzavřena nebo ji nejvyšší orgán neschválí bez zbytečného odkladu po vzniku funkce člena orgánu obchodní korporace, odstavec 3 se nepoužije a odměna se určuje jako odměna obvyklá v době uzavření smlouvy nebo, nebyla-li smlouva uzavřena, obvyklá v době vzniku funkce za činnost obdobné činnosti, kterou člen orgánu vykonával.

(5) Člen orgánu obchodní korporace může ze své funkce odstoupit. Nesmí tak však učinit v době, která je pro obchodní korporaci nevhodná. Neurčuje-li společenská smlouva nebo smlouva o výkonu funkce jinak, oznámí odstupující člen své odstoupení orgánu, který jej zvolil, a jeho funkce končí uplynutím jednoho měsíce od doručení tohoto oznámení, neschválí-li příslušný orgán obchodní korporace na žádost odstupujícího jiný okamžik zániku funkce. Je-li tímto orgánem jediný společník, skončí funkce uplynutím jednoho měsíce ode dne doručení oznámení o odstoupení z funkce jedinému společníkovi, neujednájí-li jiný okamžik zániku funkce.

§ 60

Smlouva o výkonu funkce v kapitálové společnosti obsahuje také tyto údaje o odměňování

a) vymezení všech složek odměn, které náleží nebo mohou náležet členovi orgánu, včetně případného věcného plnění, úhrad do systému penzijního připojištění nebo dalšího plnění,

b) určení výše odměny nebo způsobu jejího výpočtu a její podoby,

c) určení pravidel pro výplatu zvláštních odměn a podílu na zisku pro člena orgánu, pokud mohou být přiznány, a

d) údaje o výhodách nebo odměnách člena orgánu spočívajících v převodu účastnických cenných papírů nebo v umožnění jejich nabytí členem orgánu a osobou jemu blízkou, má-li být odměna poskytnuta v této podobě.

§ 61

(1) Jiné plnění ve prospěch osoby, která je členem orgánu obchodní korporace, než na které plyne právo z právního předpisu, ze smlouvy o výkonu funkce schválené podle § 59 odst. 2 nebo z vnitřního předpisu schváleného orgánem obchodní korporace, do jehož působnosti náleží schvalování smlouvy o výkonu funkce, lze poskytnout pouze se souhlasem toho, kdo schvaluje smlouvu o výkonu funkce, a s vyjádřením kontrolního orgánu, byl-li zřízen.

(2) Plnění podle smlouvy o výkonu funkce nebo podle odstavce 1 se neposkytne, pokud výkon funkce zřejmě přispěl k nepříznivému hospodářskému výsledku obchodní korporace, ledaže ten, kdo schválil smlouvu o výkonu funkce, rozhodne jinak.

(3) Ustanovení odstavce 1 se použije obdobně na určení mzdy i na jiné plnění

zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu společnosti, nebo osobě jemu blízké.

Z těchto paragrafů vyplývá, že se práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu řídí přiměřeně ustanoveními §§ 2430 až 2444 NOZ o příkazu. Pokud není odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu se zákonem o obchodních korporacích, platí, že výkon funkce je bezplatný. Jeden z možných vzorů smlouvy o výkonu funkce je přílohou tohoto čísla informačního servisu. Vzhledem k tomu, že nejsme odborníci na obchodní právo, zaměřili jsme se hlavně na to, co by měla (nebo mohla) smlouva o výkonu funkce obsahovat z pohledu odměňování členů orgánu společnosti. Do budoucna se ale problematice zákona o obchodních korporacích věnovat nebudeme.

5/ ZMĚNY V NĚKTERÝCH ZÁKONECH PROVEDENÉ V SOUVISLOSTI S NABYTÍM ÚČINNOSTÍ ZÁKONA 255/2012 Sb., KONTROLNÍHO ŘÁDU

Zákonem 46/2014 Sb. se mění některé zákony v souvislosti s nabytím účinnosti zákona 255/2012 Sb., kontrolního řádu. Kontrolní řád nabyl účinnosti dne 1. ledna 2014 a úpravy v některých zákonech jsou provedeny z toho důvodu, že úprava v kontrolním řádu je řešena i v dalším zákonu a povinnosti se překrývají. Zákony, které se týkají naší práce a jež se mění, jsou tyto:

- zákon 117/95 Sb. o státní sociální podpoře

V § 64 odst. 4 se vypustila povinnost poskytovat orgánům oprávněným ke kontrole informace potřebné k provádění kontroly. Nově je toto doplněno do § 10 a § 25 kontrolního řádu.

V § 65 byla vypuštěna ustanovení o poskytování součinnosti při kontrole a sankce za její neposkytnutí. Tato problematika je nově řešena v §§ 15 a 16, podle kterých je možno uložit pokutu až do výše 500000 Kč.

- zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

V některých paragrafech zákona o zaměstnanosti se zrušil text i s odkazem na starý zákon o státní kontrole.

Nejdůležitější změnou je nový § 132, který zní: „*Fyzická osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, je povinna orgánu kontroly prokázat svou totožnost občanským průkazem nebo cestovním dokladem.*“ Dosud byla v tomto paragrafu ještě stanovena povinnost prokázání toho, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu, což se nevztahovalo na manžela a děti kontrolované osoby. Vzhledem k tomu, že podle stávajícího § 136 je zaměstnavatel povinen mít kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu v místě pracoviště, byl tento text duplicitní. Jedno nebezpečí zde hrozí, a to, zda nebudou vyžadovat kopie dokladů o pracovněprávním vztahu i u manžela nebo dítěte kontrolované osoby (text o tom, že se u nich nic prokazovat nemusí totiž vypadl...).

V § 139 se u správních deliktů doplnilo, že fyzická osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci a neprokáže svou totožnost podle § 132 se dopouští správního deliktu, za což jí hrozí pokuta až 200000 Kč.

- zákon 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění

Zde se např. doplnilo, že na postup při kontrole posuzování zdravotního stavu a na kontrolu dodržování režimu dočasně práce neschopných se zákon o kontrole nepoužije. Je to z toho důvodu, že se jedná o velice specifickou oblast kontroly, takže i nadále ji budou vykonávat pouze OSSZ.

6/ JAK JE TO SE SJEDNÁVÁNÍM PRACOVNÍCH POMĚRŮ NA DOBU URČITOU V ROCE 2014

V roce 2014 nedochází k žádným změnám v § 39 zákoníku práce. Tzn., že pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami platí i nadále pravidlo třikrát a dost. Přitom každá sjednaná doba určitá nesmí být na dobu delší než 3 roky. Toto by neplatilo v případě, že jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce a zaměstnavatel je v písemné dohodě s odborovou organizací vymezil (pokud nemá odbory může vážné důvody uvést ve vnitřním předpisu).

Pravidlo třikrát a dost bylo do § 39 ZP vloženo s platností od 1. 1. 2012 a vzhledem k tomu, že většina zaměstnavatelů uzavírá dobu určitou zpravidla na jeden rok, blíží se doba vyčerpání třetího pracovního poměru na dobu určitou. Velké množství zaměstnavatelů nyní řeší otázku, jak postupovat po vyčerpání třetího pokusu na dobu určitou.

První možností je skončit pracovní poměr a nechat uplynout dobu 3 let a potom by se k předchozím sjednaným dobám určitým nepřihlíželo.

Druhou možností je změnit zaměstnanci pracovní poměr z doby určité na dobu neurčitou.

Třetí možností je se zaměstnancem sjednat výkon práce na základě dohod mimo pracovní poměr, pokud se ovšem vejde do limitu pro jejich výkon (300 hodin za rok u dohody o provedení práce nebo v průměru polovina týdenní pracovní doby u dohody o pracovní činnosti).

Poslední možností je zvážit, zda u zaměstnavatele nejsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce (§ 39 odst. 4 ZP). Co může být zvláštní povahou práce nebo vážnými provozními důvody najdete v DIS 7-8/2013, kde jsme psali o změně § 39 ZP provedené od 1. 8. 2013. Pokud by jste tyto vážné důvody nebo zvláštní povahu práce vymezily v dohodě s odbory nebo stanovily ve vnitřním předpisu, mohla by se doba určitá sjednávat opakovaně bez jakéhokoliv omezení.

7/ POSTUP PŘI ZDAŇOVÁNÍ ODMĚN JEDNATELŮ, DAŇOVÝCH NEREZIDENTŮ V ROCE 2014

V souvislosti s novým zákonem 90/2012 Sb. o obchodních korporacích, který umožňuje ve společnosti s ručením omezeným určit ve společenské smlouvě, že více jednatelů tvoří kolektivní orgán (§ 194 odst. 2 zákona), se objevil výklad, že v případě **jednatele, daňového nerezidenta**, bude třeba vyplácenou odměnu zdanit srážkovou daní podle § 22 odst. 1 písm. g) bodu 6 zákona o daních z příjmů. V tomto paragrafu jsou uvedeny odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob bez ohledu na to, z jakého právního vztahu plynou. Z těchto odměn vyplácených daňovým nerezidentům se sráží podle § 36 odst. 1 písm. a) bod 1. zákona o daních z příjmů 15% srážková daň.

Doposud se odměny jednatelů, daňových rezidentů i nerezidentů zdaňují zálohovou daní, protože se nejedná o odměny členů statutárních orgánů, ale o odměny přímo statutárnímu orgánu. Dle výkladu publikovaného v knize „Mzdová účtárna v kostce 2014“ na str. 43, by měly odměny jednatelů, daňových nerezidentů podléhat od roku 2014 srážkové dani... Jako jediný důvod pro tento výklad ke zdanění jednatelů se nám jeví skutečnost, že podle zákona o obchodních korporacích se může ve

společenské smlouvě s.r.o. určit, že více jednatelů tvoří kolektivní orgán. Pokud by tak bylo ve společenské smlouvě určeno, byl by tento postup v souladu s platným zněním zákona o daních z příjmů...

Nyní se ale nabízí otázka, kolik společností s ručením omezeným si od 1. 1. 2014 změnilo společenskou smlouvu tak, aby více jednatelů tvořilo kolektivní orgán? Domníváme se, že dosud nikdo..., takže jednatelé jsou stále statutárním orgánem a nikoliv členem statutárního orgánu a i u jednatelů, daňových nerezidentů by se měla zatím uplatňovat zálohová daň. Pokud si s.r.o. v průběhu roku určí ve společenské smlouvě, že jednatelé tvoří kolektivní orgán, bude třeba odměny jednatelů, daňových nerezidentů danit srážkovou daní.

Z důvodu, že se k problematice zdaňování jednatelů, daňových nerezidentů objevil tento nový výklad, vznesli jsme dotaz na Ministerstvo financí. Jakmile obdržíme odpověď, budeme Vás o jejich stanovisku informovat.

POZOR: u jednatelů, daňových rezidentů ČR bude i nadále vždy uplatněna zálohová daň s tím, že si můžou podepsat Prohlášení k dani a uplatňovat slevy na dani a daňové zvýhodnění na dítě, pokud jej nepodepsali již někde jinde.

8/ UVOLŇOVÁNÍ ČLENŮ VOLEBNÍCH KOMISÍ PRO VOLBY DO EVROPSKÉHO PARLAMENTU A JEJICH ODMĚŇOVÁNÍ

Ve dnech 23. a 24. května 2014 proběhnou volby do Evropského parlamentu. Z toho důvodu jsme se rozhodli zrekapitulovat povinnosti zaměstnavatelů při uvolňování členů volebních komisí. Podle § 61 zákona 62/2003 Sb. zákona o volbách do Evropského parlamentu **„Člen okrskové volební komise má nárok na zvláštní odměnu za výkon funkce. Člen okrskové volební komise, který je v pracovním poměru nebo poměru obdobném pracovnímu poměru, má nárok na pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu a na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku od uvolňujícího zaměstnavatele. Členovi okrskové volební komise, který není v pracovním poměru ani v poměru obdobném pracovnímu poměru, avšak je výdělečně činný, přísluší paušální náhrada ušlého výdělku za dobu výkonu funkce člena okrskové volební komise.“**

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

V případě uvolnění zaměstnance, jako člena okrskové volební komise je třeba, aby mu jeho zaměstnavatel poskytl náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Podle § 206 odst. 3 ZP je ale **právnícká nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný**, popř. z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna **uhradit zaměstnavateli náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta**, pokud se s touto právníckou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od náhrady. Tzn., že Obecní resp. Městský úřad by měl zaměstnavateli refundovat vyplacenou náhradu mzdy za dobu uvolnění do okrskové volební komise. Zde se bude jednat ve většině případů o náhradu mzdy za pátek 23. května 2014. Při refundaci nezapomenout na pojistné na SZ a VZP, které z náhrady mzdy platí zaměstnavatel.

ZVLÁŠTNÍ ODMĚNA ZA VÝKON FUNKCE ČLENA VOLEBNÍ KOMISE

Členové okrskové volební komise obdrží zvláštní odměnu ve výši 1300 Kč – pro člena volební komise, 1500 Kč – pro zapisovatele volební komise nebo 1600 Kč – pro předsedu volební komise. Tuto odměnu vyplácí příslušný obecní úřad a **odvádí se z ní pouze daň z příjmů**. Zdravotní pojištění se neodvádí, protože v § 5 zákona

48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění jsou mezi příjmy, z kterých se pojistné na VZP neodvádí, odměny členům volebních komisí. Pojistné na sociální zabezpečení by se z těchto odměn nemělo rovněž odvádět, protože odměna je nižší než 2500 Kč, tj. než částka zakládající účast na NP.

POZOR: od roku 2014 se jedná o **zálohovou daň** a členům volebních komisí se vystaví Potvrzení o zdanitelných příjmech a budou si muset podat daňové přiznání za letošní rok.

JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ ZAMĚSTNANCŮ, JENŽ BYLI UVOLNĚNI PRO VÝKON FUNKCE POSLANCE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A KTERÝM SKONČÍ PO VOLBÁCH MANDÁT A VRACÍ SE ZPĚT DO ZAMĚSTNÁNÍ?

V případě, že se bude vracet do zaměstnání zaměstnanec dlouhodobě uvolněný pro výkon funkce, je zaměstnavatel povinen jej zařadit na jeho původní práci a pracoviště (§ 47 ZP). Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy. Domníváme se, že této situace se není třeba obávat, protože europoslanci jsou velice dobře „zabezpečeni“...

9/ SDĚLENÍ MPSV 75/2014 Sb.

Sdělením 75/2014 Sb. vyhlásilo MPSV částku odpovídající 50% a 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství ve výši **12500 Kč resp. 6200 Kč**. Tyto částky budou použity pro účely životního a existenčního minima a státní sociální podpory, kde se z nich vychází při stanovení příjmu OSVČ pro posouzení vzniku nároku na příslušnou dávku. Tzn., že u OSVČ, která podnikala po celé rozhodné období, by se za měsíční příjem uvedla nejméně částka 12500 Kč. Pokud by příjem OSVČ byl vyšší než tato částka, zahrnula by se částka vyšší, vypočtená ze skutečných příjmů snížených o výdaje. U OSVČ, která podle svého prohlášení činnost v předchozím roce nevykonávala, by se uvedla nejméně částka 6200 Kč.

Tento „minimální příjem“ se nepoužije u OSVČ, jejichž činnost se považuje za tzv. „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“. To se bude týkat např. OSVČ, která je současně jako zaměstnanec a pracuje v zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění. Obdobně se minimální příjem nepoužije u osob, které jsou OSVČ a současně pobírají invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně nebo starobní důchod nebo pobírají rodičovský příspěvek nebo se soustavně připravují na budoucí povolání apod.

10/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

22/2014 Jsme stavební firma a se zaměstnancem máme sjednaný pracovní poměr na dobu určitou do 31. 5. 2014. Vzhledem k tomu, že se nám zaměstnanec osvědčil, chceme mu smlouvu změnit na dobu neurčitou. Můžeme k tomu využít § 65 odst. 2 ZP, tj. pokud bude pokračovat v práci po uplynutí doby určité, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou nebo mu musíme udělat dodatek k pracovní smlouvě a uvést tam tuto změnu?

Podle § 65 odst. 2 skutečně platí, že pokud bude zaměstnanec pokračovat po uplynutí doby určité s vědomím zaměstnavatele ve výkonu práce, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Z toho by vyplývalo, že není třeba dělat dodatek

k pracovní smlouvě. Ale vzhledem k tomu, že podle § 136 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, doporučujeme udělat dodatek k pracovní smlouvě. Tím Vám odpadnou problémy s vysvětlováním Inspekci práce, proč se na pracovišti zdržuje zaměstnanec, který měl sjednanou dobu určitou a už tam podle pracovní smlouvy neměl pracovat...

23/2014 Dne 1. a 8. května jsou svátky, které připadají na čtvrtek. Jsme výrobní podnik, kde pracujeme od pondělí do pátku a z hlediska provozu je pro nás nevhodné opět najíždět výrobu v pátek 2. a 9. května. Chceme se zaměstnanci dohodnout, že by pracovali ve svátek, tj. ve dnech 1. a 8. května a dne 2. a 9. by si čerpali náhradní volno za práci ve svátek. Je tento postup možný a jak by byli zaměstnanci odměňováni v jednotlivých dnech?

Podle § 115 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci za dobu práce ve svátek dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Podle téhož paragrafu náleží za dobu čerpání náhradního volna náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Takže pokud jste se zaměstnanci takto dohodli, bude jim za dny 1. a 8. náležet dosažená mzda a za dny 2. a 9. náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

24/2014 Přijímáme na dohodu o pracovní činnosti studenta, který bude pracovat o víkendech při doplňování zboží do regálů a jeho měsíční odměna by každý měsíc činila více než 2500 Kč. Chceme s ním ale sjednat, že bude pracovat dle potřeb organizace, tzn., že se bude jednat o zaměstnání malého rozsahu. Jaká jsou v tomto případě úskalí z pohledu účasti na nemocenském a důchodovém pojištění?

Pokud uzavřete se studentem zaměstnání malého rozsahu, bude pojištěn nemocensky a důchodově jen v těch měsících, kdy jeho příjem dosáhne částky 2500 Kč nebo vyšší (§ 7 odst. 2 zákona 187/2006 Sb.). Pokud zaměstnání nebude sjednáno jako zaměstnání malého rozsahu, bude odváděno pojistné z každé částky i když nedosáhne příjmu 2500 Kč a bude v těchto měsících pojištěn jak nemocensky, tak i důchodově. Zároveň by se mu tato doba započítala i jako doba důchodového pojištění a měl by ztratit zaměstnání a splnění ostatních podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti (12 měsíců doby DP v posledních 2 letech).

Zde bude třeba zvážit, zda je pro studenta důležité, aby byl nemocensky a důchodově pojištěn nebo ne...

25/2014 Od 1. června se nám vrací zaměstnankyně po rodičovské dovolené. Jaký bude mít nárok na dovolenou za rok 2014? My se domníváme, že to bude sedm dvanáctin z celkového nároku, který je u nás 5 týdnů.

U Vaší zaměstnankyně se jedná o nepřetržité trvání pracovního poměru a tudíž jí vznikne nárok na dovolenou za kalendářní rok, pokud do konce letošního roku bude konat práci alespoň 60 dnů (§ 212 odst. 1 ZP). Tato dovolená se bude podle § 223 odst. 1 ZP krátit pro překážky v práci, které se pro účely dovolené nepovažují jako výkon práce, a to za prvních 100 zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 zameškaných směn rovněž o jednu dvanáctinu. Z toho vyplývá, že pokud zaměstnankyně nebude do konce kalendářního roku práce neschopná, čerpat neplacené volno nebo ošetřovat člena rodiny, bude ji náležet

26/2014 Náš zaměstnanec dal v měsíci únoru letošního roku výpověď a výpovědní doba by u něho měla uplynout dne 30. dubna. Od 22. dubna je v pracovní neschopnosti. Kdy u něho skončí pracovní poměr a jak to bude s výplatou náhrady mzdy?

27/2014 Firma chce poskytnout zaměstnanci zápůjčku (dříve půjčku) ve výši 25000 Kč na blíže nespecifikované účely. Ve smlouvě o zápůjčce je sjednán úrok ve výši 2% z jistiny. Jak to bude v tomto případě se zdaněním této zápůjčky, popřípadě s odvody sociálního resp. zdravotního pojištění?

28/2014 Zaměstnáváme osoby zdravotně znevýhodněné. Do kdy si můžeme tyto osoby započíst na plnění povinného podílu osob se ZP?

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

10

Smlouva o výkonu funkce

Společnost:

se sídlem:

IČ:

DIČ:

zastoupená:

zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v

(dále jen „společnost“)

a

Jméno:

nar.

bytem:

(dále jen „jednatel“) v *akciové společnosti se uvede „člen představenstva“, nebo „člen dozorčí rady“*)

uzavřeli níže uvedeného dne, ve smyslu ust. § 59 a 60 zákona 90/2012 Sb.
o obchodních korporacích tuto

smlouvu o výkonu funkce:

I. Předmět smlouvy

1. Předmětem této smlouvy je úprava práv a povinností mezi společností a jednatelem (*členem představenstva apod.*). Vzájemné vztahy obou smluvních stran, které tato smlouva neupravuje, se řídí zákonem o obchodních korporacích, dalšími obecně platnými právními předpisy a společenskou smlouvou společnosti (*v a. s. se uvede stanovami společnosti*).
2. Pan/paní byl/a jednatelem (*členem představenstva*) společnosti zvolen valnou hromadou dne Funkční období jednatele (*člena představenstva*) společnosti skončí dnem

II. Povinnosti jednatele (*člena představenstva*)

1. Jednatel (*člen představenstva*) se zavazuje ve smyslu příslušných ustanovení stanov společnosti, že bude plnit povinnosti jednatele (*člena představenstva*) v souladu s obecně závaznými právními předpisy, společenskou smlouvou společnosti a dalšími vnitřními předpisy, jakož i rozhodnutími valné hromady. Jednatel (*člen představenstva*) je povinen jednat jménem společnosti osobně, podle jejích pokynů a v souladu s jejími zájmy, dále je povinen upozornit společnost na zřejmou nevhodnost jejích pokynů, které by mohly mít za následek vznik škody.

2. Jednatel (*člen představenstva*) bere na vědomí, že pro výkon jeho funkce platí zejména příslušné ustanovení zákona 90/2012 Sb. a prohlašuje, že je s povinnostmi a omezeními vyplývajícími z uvedených ustanovení seznámen a bude je respektovat. Současně se zavazuje informovat společnost o jakékoliv skutečnosti, která by mohla vyvolat pochybnosti o tom, že podmínky výkonu funkce jednatele společnosti nejsou naplněny.

3. Jednatel (*člen představenstva*) se zavazuje vykonávat pro společnost zejména tyto činnosti:

- a) plnit veškeré úkoly, které mu přísluší jako jednatelem (*člen představenstva*), zejména pak hájit a prosazovat zájmy společnosti a v mezích své působnosti v tomto duchu společnost řídit a obchodně jednat,
- b)
- c)

III. Práva jednatele (*člena představenstva*)

1. Jednatel (*člen představenstva*) má tato práva:

- a) předkládat valné hromadě k projednání materiály, které souvisejí s výkonem jeho funkce
- b) odstoupit ze své funkce; v tomto případě tak nesmí učinit v době, která by byla pro společnost nevýhodná. Odstoupení je povinen oznámit orgánu, který jej zvolil a funkce končí uplynutím jednoho měsíce od doručení tohoto oznámení.

2. Jednatel (*člen představenstva*) má dále právo (*například*):

- a) na odměnu za každý započatý měsíc výkonu funkce ve výši Kč. Tato odměna je splatná ve výplatním termínu stanoveném v organizaci. Odměna náleží v plné výši i v měsíci, kdy byl jednatel (*člen představenstva*) po část měsíce v pracovní neschopnosti. Pokud trvala pracovní neschopnost po celý kalendářní měsíc odměna nenáleží,
- b) na podíl na zisku, který bude činit % z celkové jeho výše,
- c) na příspěvek na soukromé životní pojištění (penzijní připojištění) do výše ... Kč za kal. rok, stravenky, služební telefon a notebook, používání přiděleného vozidla k služebním a soukromým účelům,
- d) na cestovní náhrady do výše stanovené v ZP; pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad je sídlo organizace
- e) na volno v rozsahu 30 pracovních dnů v kal. roce k odpočinku a k zařízení soukromých záležitostí. Za dobu čerpání tohoto volna se mu měsíční odměna nekrátí.
- f)

IV. Závazky společnosti

- 1. Společnost poskytne jednatelem (*člen představenstva*) prostory potřebné pro výkon jeho funkce, a to po dobu výkonu funkce. Společnost se zavazuje vybavit tyto prostory potřebným technickým zařízením a pomůckami a odpovídajícím stupněm zabezpečení.
- 2. Společnost uhradí případné další předem odsouhlasené náklady, účelně vynaložené v souvislosti s výkonem funkce jednatele (*člena představenstva*).

3. Společnost odpovídá jednatele (*členu představenstva*) za škodu způsobenou na zdraví.

V. Zákaz konkurence

Pro jednatele (*člena představenstva*) platí zákaz konkurence vymezený ve společenské smlouvě společnosti.

VI. Závěrečná ustanovení

1. Veškeré změny a doplňky této smlouvy mohou být provedeny pouze se souhlasem obou smluvních stran a musí být sjednány písemně jako dodatek k této smlouvě.
2. Tato smlouva se uzavírá na dobu výkonu funkce jednatele (*člena představenstva*) a musí být schválena valnou hromadou společnosti.
3. Tato smlouva nabývá účinnosti dnem podpisu smluvních stran.
4. Tato smlouva je vyhotovena ve dvou vyhotoveních, přičemž každá ze smluvních stran obdrží po jednom.

Datum:

Podpisy za společnost:

Podpis jednatele (*člena představenstva*):