

O B S A H:

1/ UPLATNĚNÍ SLEVY NA POPLATNÍKA U POŽIVATELŮ STAROBNÍHO DŮCHODU V ROCE 2014

2/ JUDIKÁT K ODVODU POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ Z ODSUPNÉHO POSKYTNUTÉHO PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PODLE § 52 e) ZP

3/ VYPLÁCENÍ ODSUPNÉHO PŘI SOUBĚŽNÝCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH U JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE

4/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI A V ZÁKONU O INSPEKCI PRÁCE

5/ JUDIKÁT K PŘIKÁZÁNÍ JINÉ PENĚŽITÉ POHLEDÁVKY NA CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH

6/ STANOVISKO MINISTERSTVA FINANCÍ K ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ JEDNATELŮ (DAŇOVÝCH NEREZIDENTŮ) V ROCE 2014

7/ ÚČTOVÁNÍ O ODMĚŇOVÁNÍ JEDNATELŮ NA ZÁKLADĚ SMLOUVY O VÝKONU FUNKCE

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace, které byly schváleny nebo se objevily během letošních prázdnin a které se týkají naší práce. Některým z těchto bodů se budeme věnovat i na zářijových seminářích, jejichž program je přílohou tohoto čísla.

1/UPLATNĚNÍ SLEVY NA POPLATNÍKA U POŽIVATELŮ STAROBNÍHO DŮCHODU V ROCE 2014

Ústavní soud rozhodl pod sp. zn. Pl. ÚS 31/13 dne 10. července 2014, že se ruší dnem vyhlášení nálezu ve Sbírce zákonů **toto znění § 35ba odst. 1 písm. a) zákona 586/92 Sb.:**

"; daň se nesnižuje u poplatníka, který k 1. lednu zdaňovacího období pobírá starobní důchod z důchodového pojištění nebo ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu".

Vzhledem k tomu, že vyhlášení nálezu ve Sbírce zákonů proběhlo dne 4. srpna 2014 pod číslem **162/2014 Sb.**, je účinnost nálezu dnem **4. 8. 2014.**

Co musí udělat poživatel starobního důchodu, aby mu sleva na poplatníka náležela?

Měl by doplnit v Prohlášení k dani u svého zaměstnavatele, že slevu na poplatníka uplatňuje (na str. 2 – změny, k nimž došlo v průběhu zdaňovacího období) a datum změny.

Od kdy si bude moci poživatel starobního důchodu uplatnit slevu na poplatníka?

Vzhledem k tomu, že účinnost nálezu ÚS je od 4. 8. 2014 mohl by si zaměstnanec do Prohlášení k dani vepsat, že slevu uplatňuje nejdříve s tímto datem. Podle stanoviska Finanční správy se bude moci sleva poprvé poskytnout za kalendářní měsíc, v němž byl nález ÚS vyhlášen ve Sbírce zákonů, tj. za měsíc srpen 2014 (pokud by stanovisko Finanční správy nebylo, uplatnila by se sleva až od měsíce září).

Jakým způsobem bude možné uplatnit zbytek slevy na poplatníka, když zálohově bude uplatňována jen po část roku?

Na základě žádosti poplatníka o roční zúčtování záloh bude základní sleva na dani zohledněna při výpočtu daně za zdaňovací období 2014 v plné výši. Pokud bude poplatník povinen podat daňové přiznání, uplatní si celou slevu (24840 Kč) v rámci daňového přiznání.

Jak má postupovat starobní důchodce, který pracoval jen do června 2014, potom skončil pracovní poměr a v současné již nikde nepracuje?

Starobní důchodce může požádat svého posledního plátce o provedení ročního zúčtování záloh, kde mu bude základní sleva na dani zohledněna při výpočtu daně za zdaňovací období 2014 v plné výši 24840 Kč nebo si sám může podat daňové přiznání za rok 2014.

Musí zaměstnavatel přepočítat jednotlivé měsíce roku 2014, kdy nebyla sleva na poplatníka uplatňována?

Opravu předchozích měsíců zaměstnavatel provést nemusí a zbývající část slevy na poplatníka mu bude vrácena v rámci ročního zúčtování záloh nebo v daňovém přiznání.

Jakým způsobem si uplatní slevu starobní důchodce, který podniká?

Základní slevu na poplatníka si uplatní ve svém daňovém přiznání, které je povinen podat za zdaňovací období 2014.

Je možné, aby si poživatel starobního důchodu uplatnil slevu na poplatníka i za rok 2013?

Ne, protože nález ÚS se vztahuje pouze na rok 2014 a na roky následující.

Řešil Ústavní soud i poživatele starobního důchodu, kteří se jeho pobírání vzdali k 1. lednu zdaňovacího období?

Ne, neřešil a podle slov předsedy Ústavního soudu bude záležet na rozhodnutí příslušných soudů nižších instancí, u kterých jsou podány žaloby na nevyplácení slevy v případě vzdání se důchodu...

2/ JUDIKÁT K ODVODU POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ Z Odstupného poskytnutého při skončení pracovního poměru podle § 52 e) ZP

Zaměstnavatel poskytl některým svým zaměstnancům odstupné na základě kolektivní smlouvy při ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. e) zákoníku práce (zdravotní důvody nezaviněné pracovním úrazem nebo nemocí z povolání).

Zaměstnavateli byla platebním výměrem příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) uložena **povinnost uhradit dlužné pojistné a penále**; dle názoru kontrolního orgánu zaměstnavatel v rozporu se zákonem **neodvedl pojistné z peněžitého plnění**, které poskytl několika svým zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy z důvodu rozvázání pracovního poměru dohodou (nikoliv však výpovědí) pro jejich dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti dle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce a **které bylo v kolektivní smlouvě označeno za odstupné**. Soudy nižších instancí daly za pravdu OSSZ a jako důvod uvedly, že odstupné podle ZP náleží pouze v případech skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP.

Zaměstnavatel podal dovolání k **Nejvyššímu správnímu soudu**, který v rozsudku ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. **6 Ads 90/2013** uvedl mimo jiné toto:

- Zákoník práce neposkytuje legální definici odstupného, pouze stanovuje případy, při nichž má zaměstnanec na toto plnění nárok ze zákona; Nejvyšší soud - při absenci legální definice v zákoníku práce - **odstupné** kontextuálně a podle smyslu tohoto institutu **definuje** jako „**plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci**“.

- „Zákonné“ odstupné, tj. odstupné, na něž má zaměstnanec nárok přímo ze zákoníku práce, **se váže k výpovědním důvodům (resp. k důvodům pro ukončení pracovního poměru dohodou), jež mají primární příčinu na straně zaměstnavatele.**

- Při ukončení pracovního poměru z důvodů podle § 52 písm. e) zákoníku práce zákonný nárok na odstupné tedy nevzniká; z principů, na kterých nyní zákoník práce stojí, však vyplývá, že **zaměstnavatel je oprávněn odchytil se od zákonné úpravy při poskytování odstupného, je-li to ve prospěch zaměstnance**; zaměstnanci tedy může být vyplaceno vyšší odstupné, než mu ze zákona přísluší, rovněž mu může být vyplaceno odstupné i v případech, kdy to zákon zaměstnavateli nepřikazuje, ať už na základě smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo na základě kolektivní smlouvy či jednostranně z rozhodnutí zaměstnavatele obsaženého např. v jeho vnitřním předpise; tyto závěry vyplývají z četné judikatury Nejvyššího soudu (např. rozhodnutí ze dne 4.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011).

- Nejvyšší správní soud souhlasí s tím, že **za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu může být považováno pouze takové peněžité plnění, které naplňuje znaky právního pojmu „odstupné“, tj. určité formy odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez jeho zavinění**; z této jinak správné teze ovšem na rozdíl od krajského soudu a žalovaného správního orgánu dovozuje, že právě odstupné poskytované stěžovatelem jeho zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodu v § 52 písm. e) zákoníku práce je odstupným ve výše uvedeném smyslu.

Tento závěr odpovídá i smyslu ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb.; jehož účelem je „imunizovat“ před odvody sociálního pojistného takové příjmy, jež mají bezprostředně a přímo („tady a teď“) zaměstnancům pomoci překlenout zhoršení jejich sociální situace v důsledku nějaké tíživé a mimořádné události.

ZÁVĚR: Odstupné, jež zaměstnavatel poskytl svým zaměstnancům na základě kolektivní smlouvy při ukončení pracovního poměru a jež se prokazatelně váže na důvod podle § 52 písm. e) zákoníku práce, je odstupným poskytnutým na základě zákoníku práce jakožto zvláštního právního předpisu ve smyslu § 5 odst. 2 písm. b) zákona o pojistném na sociální zabezpečení, protože **se do vyměřovacího základu zaměstnanců pro sociální pojistné podle tohoto ustanovení nezahrnuje**. Na případná jiná peněžítá plnění, byť z vůle zaměstnavatele nebo obou smluvních stran nazývaná „odstupné“, tento závěr pochopitelně nedopadá.

NAŠE POZNÁMKA: i když se v judikátu nikde nehovoří o odvodu zdravotního pojištění, mělo by platit stejné pravidlo a **pojistné na VZP neodvádět**. Text § 3 odst. 2 písm. b) zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP, včetně poznámky pod čarou je totiž shodný s textem § 5 odst. 2 písm. b) zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ... Jak se k judikátu „postaví“ zdravotní pojišťovny není zatím známo, ale měly by rozhodnutí Nejvyššího správního soudu rovněž respektovat.

3/ VYPLÁCENÍ ODSUPNÉHO PŘI SOUBĚŽNÝCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH U JEDNOHO ZAMĚSTNAVATELE

V poslední době se množí dotazy k výplatě odstupného v případě, že má zaměstnanec u zaměstnavatele uzavřeno více pracovněprávních vztahů souběžně a některý z těchto vztahů skončí výpovědí s nárokem na odstupné a další pracovněprávní vztah zůstane zachován i nadále. Např. zaměstnanec má uzavřen pracovní poměr na funkci účetní a zároveň dohodu o pracovní činnosti na úklid.

V pracovním poměru dostane výpověď podle § 52 písm. c) pro nadbytečnost, ale úklidové práce bude na dohodu o pracovní činnosti vykonávat i nadále.

Dotazy se týkají správné aplikace § 68 odst. 1 ZP, kde se uvádí, že *bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.*

OTÁZKA ZNÍ: MŮŽE SE VŮBEC ODSUPNÉ, V PŘÍPADĚ TRVÁNÍ DALŠÍHO PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU U TÉHOŽ ZAMĚSTNAVATELE, POSKYTNOUT?

Podle našeho názoru nelze § 68 ZP na tento případ vůbec uplatnit. To, že zaměstnanci trvá u zaměstnavatele další pracovněprávní vztah, nezakládá povinnost odstupné vrátit nebo vůbec nevyplatit.

Povinnost k vrácení odstupného má zaměstnanec tehdy, kdy byly **novým** pracovněprávním vztahem (pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti) k témuž zaměstnavateli „napraveny“ škody, které mu vznikly předchozí ztrátou zaměstnání. Jestliže zaměstnanec před skončením pracovního poměru pracoval ve více pracovněprávních vztazích u téhož zaměstnavatele, tak trvání jednoho z nich mu **nenahrazuje** z hlediska účelu odstupného ztrátu druhého.

I podle definice odstupného, kterou stanovil Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku (viz bod ... dnešního čísla) takto: **plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově** (zpravidla jako peněžitý příspěvek) **zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci** je zřejmé, že zachování dalšího pracovněprávního vztahu (někdy i na směšnou finanční částku) nemůže mít vliv na poskytnutí odstupného.

To, že má zákoník práce pro účely vrácení odstupného na mysli vznik nového pracovněprávního vztahu, lze dovodit i z § 68 odst. 2, kde se říká, že se poměrná část odstupného pro jeho vrácení stanoví podle počtu kalendářních dnů **od nového nástupu do zaměstnání** do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného.

ZÁVĚR:

pokud byl zaměstnanci ukončen pracovní poměr podle § 52 písm. a) až d) ZP s nárokem na odstupné, bude toto odstupné vyplaceno i v případě, že zaměstnanci po skončení pracovního poměru trvá u téhož zaměstnavatele další pracovněprávní vztah. Vrácení odstupného nebo jeho poměrné části by přicházelo v úvahu jen v případě nového nástupu do zaměstnání (pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti) před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného.

4/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI A V ZÁKONU O INSPEKCI PRÁCE

Zákonem 136/2014 Sb. byly provedeny změny v zákonu 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v zákonu 582/91 Sb. o organizaci a provádění SZ a v zákonu 251/2005 Sb. o inspekci práce. Z jednotlivých změn provedených v zákonu o zaměstnanosti jsou pro naši práci nejdůležitější tyto změny:

- § 67, který řeší **zaměstnávání osob se zdravotním postižením**, se kompletně změnil takto:

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen "osoby se zdravotním postižením") se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

a) invalidními ve třetím stupni (dále jen "osoba s těžším zdravotním postižením"),

b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo

c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoba zdravotně znevýhodněná").

(3) Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu; osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b).

(4) Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.

(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba a) posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) nebo b),

b) potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení v případě uvedeném v odstavci 2 písm. c).

(6) Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

CO PRO NÁS Z TOHOTO NOVÉHO TEXTU VYPLÝVÁ?

Od účinnosti této novely (tj. od 1. 1. 2015) se **za osoby se zdravotním postižením budou opět považovat „osoby zdravotně znevýhodněné“**. Rozhodovat o tom, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou bude orgán sociálního zabezpečení na základě písemné žádosti občana. Pokud orgán sociálního zabezpečení vydá rozhodnutí o tom, že jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, bude si ji zaměstnavatel moci započítat na plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením. Poživatelé invalidních důchodů prvního, druhého nebo třetího stupně zůstávají osobami se zdravotním postižením i nadále.

Podle přechodného ustanovení č. 1 k tomuto zákonu se osoby zdravotně znevýhodněné, které se za ně považovaly před 1. 1. 2012 podle zákona 367/2011 Sb. po dobu platnosti rozhodnutí nejdéle však do 1. 1. 2015, budou považovat po 1. 1. 2015 i nadále za osoby zdravotně znevýhodněné po dobu platnosti rozhodnutí. Např. zaměstnanci bylo před 1. lednem 2012 vydáno rozhodnutí, že je osobou zdravotně znevýhodněnou do 31. 12. 2016. Tohoto zaměstnance je možno započítat na plnění povinného podílu až do 1. 1. 2015 (zákon 367/2011 Sb.) a po této novele až do 31. 12. 2016. Po tomto datu by si musel opět požádat o posouzení svého zdravotního stavu.

- v § 78 se v odst. 2 a 3 nově vložila výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném pracovním místě

Příspěvek na zaměstnání osob, které jsou osobami zdravotně znevýhodněnými bude činit nejvýše 5000 Kč. U osob, které jsou invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni zůstává příspěvek nejvýše 8000 Kč.

Po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel požádat o zvýšení příspěvku na zaměstnávání osoby zdravotně znevýhodněné nejvýše o 1000 Kč. Zvýšení u osob, které jsou invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni zůstává nejvýše o 2000 Kč.

- v § 81 odst. 1, kde je řešen **povinný podíl osob se zdravotním postižením** se doplnila na konci věta

U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítávají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

Z této změny vyplývá, že u agentur práce se do celkového počtu zaměstnanců (pro posouzení, zda mají alespoň 25 zaměstnanců a musí plnit povinný podíl) nezapočtou zaměstnanci agentury po dobu jejich dočasného přidělení k uživateli.

- v § 81 odst. 3 se u „náhradního plnění“ povinného podílu doplnila povinnost *O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna.*

Neplní těchto povinností poskytovateli náhradního plnění bude považováno za přestupek nebo správní delikt, za který hrozí pokuta až 100000 Kč.

- v § 83, kde je řešeno **hlášení o plnění povinného podílu** na Úřad práce, se doplnil na konci tento text:

V ohlášení podle věty první je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce uvést identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého byly výrobky nebo služby odebrány, nebo kterému byly zadány zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn.

Z tohoto doplnění vyplývá, že zaměstnavatel bude muset k hlášení o plnění povinného podílu přiložit údaje o uskutečněném náhradním plnění v požadovaném rozsahu. Podle přechodného ustanovení pod bodem 2. by se takto mělo postupovat až při podání hlášení za rok 2015, protože plnění povinného podílu za rok předcházející nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí zákonem platným do 31. 12. 2014.

- do zákona se doplnil **nový § 93**

Cizinec, který je držitelem modré karty, zaměstnanecké karty nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání, může být zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce, jestliže to odpovídá povaze jím vykonávané práce, pro kterou byla udělena modrá karta, zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání.

Nově zaktivovaný § 93 umožňuje vysílání cizinců na pracovní cesty, pokud to odpovídá povaze vykonávané práce...

- v § 136 se změnil text takto:

(1) *Právnícká nebo fyzická osoba je jako zaměstnavatel povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Splnění povinnosti podle věty první se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.*

(2) *Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup o zaměstnanci tyto údaje vedené v registru pojištěnců:*

a) *vznik a zánik účasti na nemocenském pojištění nebo nástup do zaměstnání a jeho skončení anebo u smluvního zaměstnance zahájení a skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele,*

b) *druh výdělečné činnosti zakládající účast na nemocenském pojištění,*

c) *obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání.*

(3) *Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje*

a) *zda je fyzická osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání,*

b) *o občanech Evropské unie a cizincích vedené příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce,*

c) *poskytované podle § 8a odst. 1 písm. o) tohoto zákona.*

Z této změny vyplývá, že **zaměstnavatel již nebude muset mít v místě pracoviště kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu**, pokud má splněnu povinnost přihlášení svých zaměstnanců na okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ). Inspektoráty práce si budou moci nově tzv. dálkovým přístupem tuto skutečnost ověřit u České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). K tomu by měl být zřízen Jednotný informační systém práce a sociálních věcí. Doufejme, že toto přispěje k snížení administrativního zatížení „slušných zaměstnavatelů“, kteří museli na pracovištích skladovat doklady o pracovněprávních vztazích svých zaměstnanců...

- v § 139 a § 140 se mezi **přestupky a správní delikty** doplnily další dva přestupky a správní delikty, a to

1. **neuvede v evidenci vedené podle § 81 odst. 3 požadované údaje nebo v ní uvede neúplné nebo nepravdivé údaje** (týká se firem, které poskytují tzv. „náhradní plnění“ a musí vést evidenci identifikačních údajů o odběratelích, ceně dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a čísla dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna)

2. **nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1** (toto se bude týkat těch zaměstnavatelů, kteří nebudou mít své zaměstnance řádně přihlášeny na OSSZ – viz komentář k § 136)

Za přestupek nebo správní delikt podle bodu 1. lze uložit pokutu až 100000 Kč a za přestupek nebo správní delikt podle bodu 2. lze uložit pokutu až 500000 Kč.

- v § 140 odst. 4 písm. f) se upravila pokuta za správní delikt „výkonu nelegální práce“

Za správní delikt nelegální práce lze poskytnout pokutu až 10 milionů Kč, nejméně však 50000 Kč. Dosud musela být nejmenší pokuta 250000 Kč, která byla pro některé zaměstnavatele téměř likvidační.

Změny v zákonu 582/91 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Do zákona se doplnilo, že okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) budou rozhodovat o tom, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou (§ 8 odst. 1 písm. c). V nových §§ 55 až 60 je řešeno „řízení ve věcech osob zdravotně znevýhodněných“. Pro nás je asi nejdůležitější to, že se řízení o uznání osoby za osobu zdravotně znevýhodněnou zahajuje na základě písemné žádosti občana (§ 55 odst. 1). Zde doporučujeme ještě v letošním roce vyslat zaměstnance, kteří byli v minulosti uznáni osobami zdravotně znevýhodněnými a toto uznání jim skončilo po roce 2011 na OSSZ, kde by si opět písemně požádali o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou. **Účinnost změn v zákonu 582/91 Sb. je stanovena od 1. srpna 2014**, tzn., že si zaměstnanec může již v měsíci srpnu požádat o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné. Pokud mu bude tento statut přiznán před 1. 1. 2015, bude se na plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením započítávat až v roce 2015.

Změny v zákonu 251/2005 Sb. o inspekci práce

Za přestupek a správní delikt na úseku rovného zacházení (§ 11 a § 24) se zvýšila pokuta až na 1000000 Kč (dosud 400000 Kč).

V § 12 odst. 1 a v § 25 odst. 1 se u přestupků a správních deliktů na úseku pracovního poměru a dohod mimo pracovní poměr doplnilo písm. c), které zní:

c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Za překročení povoleného rozsahu práce 300 hod. u dohody o provedení práce nebo poloviny týdenní pracovní doby u dohody o pracovní činnosti hrozí pokuta až 2 miliony Kč.

Za přestupek nebo správní delikt spočívající v porušení stanovených povinností při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti hrozí nově pokuta až ve výši 2 miliony Kč. Dosud byla pokuta 300000 Kč.

V § 36 se změnil odst. 2 a vložil nový odst. 3, které zní:

(2) Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezhájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.

(3) Právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.

Prokazování, že jsme vynaložili veškeré úsilí a přesto jsme překročili např. limit 300 hodin u dohody o provedení práce, bude ovšem velice složité...

Účinnost změn v zákonu o zaměstnanosti a v zákonu o inspekci práce je **dnem 1. 1. 2015** a u změn v zákonu o organizaci a provádění sociálního zabezpečení je to **dnem 1. 8. 2014**.

5/ JUDIKÁT K PŘIKÁZÁNÍ JINÉ PENĚŽITÉ POHLEDÁVKY NA CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH

Soudní exekutor vydal **exekuční příkaz**, jímž nařídil provedení **exekuce příkazáním jiné peněžité pohledávky - náhrady výdajů při pracovních cestách**, které náležely povinnému zaměstnanci proti jeho plátcí příjmu (zaměstnavateli). Zaměstnanec navrhl zastavení exekuce jako nepřípustné. Soudy nižších instancí daly za pravdu exekutorovi s odůvodněním, že cestovní náhrady poskytnuté zaměstnanci při pracovní cestě lze postihnout výkonem rozhodnutí (exekucí), protože podle § 312 o.s.ř. z výkonu rozhodnutí vyloučeny nejsou. Zaměstnanec podal dovolání k Nejvyššímu soudu, který rozhodl takto:

Podle usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10.4.2014, sp. zn. 21 Cdo 3774/2013 **nelze exekuci pro peněžité plnění nařídít a provést příkazáním jiné peněžité pohledávky**, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli **z titulu cestovních náhrad**, na něž zaměstnanci vznikl nárok podle příslušných ustanovení zákoníku práce, i když tato pohledávka není výslovně z výkonu rozhodnutí (exekuce) vyloučena. Ve svém odůvodnění Nejvyšší soud mimo jiné uvádí toto:

- Judikatura Nejvyššího soudu v minulosti dovodila, že **smyslem a účelem cestovních náhrad není ohodnocení zaměstnance za vykonanou práci a cestovní náhrady podle své povahy nenahrazují odměnu za práci**, nýbrž slouží výhradně k náhradě nákladů spojených s pracovním výkonem, které zaměstnanec vynaložil proto, že byl zaměstnavatelem vyslán na cestu k výkonu práce do jiného místa, než je jeho pravidelné pracoviště; z tohoto důvodu stanoví § 277 odst. 2 o.s.ř. výslovně, že při provádění výkonu rozhodnutí (exekuce) srážkami ze mzdy povinného **se do čisté mzdy nezapočítávají částky poskytované na náhradu nákladů spojených s pracovním výkonem, a to zejména při pracovních cestách**.

- Taxativní výčet druhů příjmů, které nejsou mzdou a které mohou být postiženy výkonem rozhodnutí (exekucí) srážkami ze mzdy, obsahuje ustanovení § 299 odst. 1 o.s.ř.; dotčené ustanovení **dopadá na všechny příjmy, které mají svou povahou pracovněprávní charakter nebo které nahrazují mzdu jako odměnu za práci anebo jsou poskytovány vedle ní**; z uvedeného vyplývá, že pro pohledávku, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli z titulu cestovních náhrad, na niž zaměstnanci vznikl nárok podle příslušných ustanovení zákoníku práce, **nelze nařídít ani provést výkon rozhodnutí (exekuci) srážkami ze mzdy povinného, neboť do čisté mzdy se náhrady cestovních výdajů nezapočítávají a nejsou ani zahrnuty v taxativním výčtu uvedeném v ustanovení § 299 odst. 1 o.s.ř.**

- Je třeba přisvědčit názoru, že nejsou-li cestovní náhrady při výkonu rozhodnutí (exekuci) postižitelné výkonem rozhodnutí (exekucí) srážkami ze mzdy, a neobsahují-li ustanovení občanského soudního řádu upravující výkon rozhodnutí příkazáním jiné peněžité pohledávky ustanovení, které by cestovní náhrady vylučovalo z výkonu rozhodnutí (exekuce), **nelze z toho dovodit, že cestovní náhrady lze postihnout způsobem podle ustanovení § 312 o.s.ř. a násl. [§ 59 odst. 1 písm. b) exekučního řádu] jako tzv. jinou peněžitou pohledávku**.

- Jestliže ustanovení § 299 odst. 1 o.s.ř. dopadá na všechny příjmy (pohledávky), které mají svou povahou pracovněprávní charakter nebo které nahrazují mzdu jako odměnu za práci anebo jsou poskytovány vedle ní, **lze z toho dovodit, že toto**

ustanovení je ve vztahu speciality k ustanovení § 312 o.s.ř., které upravuje výkon rozhodnutí (exekuci) přikázáním jiné peněžitě pohledávky povinného (než pohledávky z účtu u peněžního ústavu nebo nároku uvedeného v § 299 o.s.ř.); z toho vyplývá, že z příjmů (pohledávek), jež mají vztah k výkonu práce nebo které nahrazují mzdu jako odměnu za práci anebo jsou poskytovány vedle ní, lze výkonem rozhodnutí (exekucí) postihnout právě a jen ty příjmy (pohledávky), které jsou uvedeny v taxativním výčtu, jenž stanoví § 299 odst. 1 o.s.ř.

- Vydáním označeného exekučního příkazu tak soudní exekutor rozhodl v rozporu s ustanovením § 312 a násl. o.s.ř. [§ 59 odst. 1 písm. b) exekučního řádu], neboť náhrady výdajů při pracovních cestách povinného fakticky postihl, jako by se jednalo o srážky ze mzdy (z jiných příjmů), a nikoliv jen o refundaci již vynaložených výdajů, o nichž se předpokládá, že by je zaměstnanec za běžných okolností (kdyby pracoval na svém pravidelném pracovišti a nebyl vyslán na pracovní cestu) pravděpodobně nevynaložil buď vůbec, nebo jen v menším rozsahu.

- Lze proto uzavřít, že posuzovaném případě je exekuce ze všech shora uvedených důvodů nepřijatelná, a že proto musí být v tomto rozsahu v každém stadiu řízení zastavena.

ZÁVĚR: pokud Vám bude exekutorem doručeno provedení jiné peněžitě pohledávky na cestovní náhrady zaměstnance, vraťte jej exekutorovi s odkazem na výše uvedené číslo judikátu Vrchního soudu.

POZNÁMKA: v současné době se objevil první případ, kdy soudní exekutor přikázal provedení jiné peněžitě pohledávky na daňový bonus, který poskytuje zaměstnavatel svému zaměstnanci. Podle Judikátu Vrchního soudu v Olomouci (čj. 3 VSOL 852/2011-A-10 ze dne 11. 5. 2012) se daňový bonus nezahrnuje do čisté mzdy, takže z něj není možno provádět srážky ze mzdy. Exekutoři se snaží rozhodnutí Vrchního soudu obejít tím, že srážku na daňový bonus nařídí přikázáním jiné peněžitě pohledávky.

Jak bychom měli v tomto případě postupovat?

Podle našeho názoru lze i na srážku z daňového bonusu aplikovat výše uvedený Judikát Vrchního soudu, protože se nejedná o příjem, jež má vztah k výkonu práce a ani nenahrazuje mzdu jako odměnu za práci. Podle Judikátu Vrchního soudu v Olomouci se dokonce jedná o „zvláštní plnění poskytované poplatníkovi státem“, z kterého by se srážky ze mzdy a ani srážky přikázáním jiné peněžitě pohledávky provádět neměly.

Problematiku srážky daňového bonusu formou přikázání jiných peněžitých pohledávek budeme sledovat a pokud se objeví nové skutečnosti, budeme Vás včas informovat.

6/ STANOVISKO MINISTERSTVA FINANCÍ K ZDAŇOVÁNÍ PŘÍJMŮ JEDNATELŮ (DAŇOVÝCH NEREZIDENTŮ) V ROCE 2014

V DIS č. 5 jsme psali o postupu při zdaňování odměn jednatelů, daňových nerezidentů v roce 2014. Vzhledem k tomu, že formulace v zákonu o daních z příjmů byla nejednoznačná, požádali jsme o stanovisko Ministerstvo financí. Z odpovědi, kterou jsme obdrželi 23. 7. 2014 citujeme:

„Vzhledem k tomu, že podle obecné úpravy právnických osob v novém občanském zákoníku (§ 152 odst. 1 zákona 89/2012 Sb.) si právnická osoba tvoří orgány o jednom členu (individuální) nebo o více členech (kolektivní) a uvedené se vztahuje též na jednatele společnosti s ručením omezeným, jsme toho názoru, že **počínaje rokem 2014 by již měla být z odměn jednatelů u daňových nerezidentů vybírána daň srážkou podle zvláštní sazby daně**, a to v souladu s ust. § 6 odst. 1 písm. c) bod 1 a § 22 odst. 1 písm. g) bod 6 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Lze však souhlasit s tím, že z platného znění zákona o daních z příjmů výše uvedený postup zcela jednoznačně nevyplývá. Proto je v rámci připravované novely v současné době navrženo v tomto smyslu legislativně technické zpřesnění dotčených ustanovení zákona o daních z příjmů.“ Konec citace.

Z odpovědi vyplývá, že by se již v roce 2014 měla srážet u jednatelů, daňových nerezidentů srážková daň. Domníváme se, že ani zaměstnavatelé, kteří takto v roce 2014 nepostupovali, by neměli být sankčně stíháni, protože zákon o daních z příjmů má být upraven s účinností od 1. 1. 2015...

7/ ÚČTOVÁNÍ O ODMĚŇOVÁNÍ JEDNATELŮ NA ZÁKLADĚ SMLOUVY O VÝKONU FUNKCE

Odměňováním jednatelů na základě smlouvy o výkonu funkce jsme se zabývali DIS 6/2014. Z hlediska **účtování**, zdaňování a odvodů pojistného se na odměnu jednatele (tuzemského daňového rezidenta), sjednanou podle zákona o obchodních korporacích ve smlouvě o výkonu funkce, pohlíží stejně jako na běžnou mzdu. Místo účtu 521 se pro zaúčtování hrubé odměny (mzdy) jednatele použije analytický účet vytvořený účetní jednotkou **v rámci účtové skupiny 52** (např. na účet 522x nebo 523x apod.) a místo účtu 331 lze použít např. účet 366 nebo 379.

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

52/2014 Dcera zaměstnance si přerušila studium na VŠ dne 31. 1. 2014. Od 1. 3. 2014 do 31. 12. 2014 je zaměstnána na pracovní poměr. Podala si přihlášku na jinou VŠ a tam ji přijali. Při zápisu na VŠ ji dali potvrzení o studiu od 4. 7. 2014, i když školní rok jim začíná až v září 2014. Od kdy můžeme uplatnit daňové zvýhodnění otci? Jak to bude s uplatněním daňového zvýhodnění na toto dítě, když je nyní jeho dcera zaměstnána?

Podle § 35c odst. 10 zákona o daních z příjmů lze daňové zvýhodnění uplatnit již v kalendářním měsíci, kdy se dítě narodilo, nebo ve kterém začíná soustavná příprava na budoucí povolání. Soustavná příprava na budoucí povolání na VŠ škola začíná dnem zápisu (4. 7.) Tzn., že již za měsíc červenec 2014 náleží rodiči daňové zvýhodnění. To, že je dcera zaměstnána nemá vliv na poskytnutí daňového zvýhodnění, protože se jedná o studium na VŠ.

53/2014 V naší společnosti pracovali manželé, z nichž si každý uplatňoval daňové zvýhodnění na jedno dítě. Paní nám začátkem roku oznámila, že se rozvádí a již spolu nežijí ve společné domácnosti a požadovala daňové zvýhodnění i na dítě, které si uplatňoval její manžel. Ten s tím ovšem nesouhlasil, protože chce uplatnit u soudu, aby děti byly svěřeny do střídavé

péče. Ponechali jsme proto daňové zvýhodnění na jedno dítě každému z nich. Dne 25. 3. 2014 nám bylo doručeno předběžné opatření městského soudu o svěřeni obou dětí do péče matky. Zaměstnanec se proti tomuto opatření odvolal a krajský soud dne 17. 6. rozhodl, že svěřuje obě děti matce. Dne 10. 7. 2014 nám bylo doručeno, že rozhodnutí soudu nabylo právní moci dne 19. 6. 2014. Po celou dobu sporu jsme uplatňovali daňové zvýhodnění každému z manželů na jedno dítě. Jak máme nyní správně postupovat, když manžel s rozsudkem nesouhlasí?

Podle našeho názoru netrvala společná domácnost obou z manželů již začátkem tohoto roku. Správně mělo být daňové zvýhodnění manželovi zastaveno nejpozději v měsíci březnu tohoto roku na základě předběžného opatření soudu. Nyní je třeba manželovi zastavit uplatnění daňového zvýhodnění od měsíce července a poskytnutá daňová zvýhodnění za měsíce březen až červen od manžela vybrat. To, že manžel s rozsudkem nesouhlasí není podstatné.

54/2014 Může naše zaměstnankyně, která je v současné době u nás na mateřské dovolené (28 týdnů), pracovat v jiném zaměstnání u stejného nebo dalšího zaměstnavatele aniž by přišla o nárok na peněžitou pomoc v mateřství?

Podle § 16 písm. a) zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění nemá pojištěnec nárok na peněžitou pomoc v mateřství po dobu, po kterou vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci nebo samostatnou výdělečnou činnost. Z toho vyplývá, že zaměstnankyně nesmí vykonávat pouze práci, ze které jí plyne peněžitá pomoc v mateřství. Pokud bude mít sjednaný výkon práce na jinou činnost, může současně pobírat mzdu i peněžitou pomoc. Např. peněžitá pomoc je pobírána z funkce účetní a ona bude pracovat jako uklízečka. Výkon práce u jiného zaměstnavatele není nijak omezen, pokud z mí ovšem není rovněž uplatňován nárok na peněžitou pomoc v mateřství...

55/2014 Od začátku roku 2014 u nás pracuje starobní důchodce na dohodu o provedení práce s odměnou do 10000 Kč, z které byla srážena srážková daň 15%. Může si tento důchodce nyní podepsat Prohlášení k dani? V případě, že jej podepíše i na předchozí měsíce, musíme provést opravu srážkové daně na zálohovou?

Starobní důchodce může podepsat Prohlášení k dani i zpětně. Pokud by jej takto podepsal, musí zaměstnavatel provést opravu srážkové daně na zálohovou, což je poměrně složité. Pro zaměstnavatele by bylo v tomto případě jednodušší, aby si zaměstnanec sám podal daňové přiznání, v němž by si podle § 36 odst. 7 zákona o daních z příjmů „překlasifikoval“ srážkovou daň na daň zálohovou, kterou by mu potom vrátil finanční úřad.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

NENÍ PRAVÉ CESTY K NEPRAVOSTEM.

PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY V RÁMCI VÝKONU ROZHODNUTÍ, EXEKUCE, INSOLVENCE A NA ZÁKLADĚ DOHODY O SRÁŽKÁCH ZE MZDY

TERMÍNY A MÍSTA KONÁNÍ:

15. 9. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží)	v. s. 1114
16. 9. KARLOVY VARY – LS Thermal	1214
17. 9. ČESKÉ BUDĚJOVICE – METROPOL	1314
18. 9. LIBEREC – Restaurace u Košků, Vrchlického 50/15, Liberec 13	1414
19. 9. PLZEŇ – PEKLO, Pobřežní 10	1514
22. 9. OLOMOUC – Regionální centrum Olomouc, Jeremenkova 40B	1614
23. 9. ZLÍN – hotel MOSKVA	1714
24. 9. BRNO – hotel INTERNATIONAL	1814
25. 9. HRADEC KRÁLOVÉ – STŘELNICE	1914
26. 9. ÚSTÍ nad Labem – Národní dům, Velká Hradební 33	2014

PROGRAM:

8,30 - 9,00 Prezence

9,00 - 13,00 Přednáška k těmto tématům

- „Aktuálně zařazeno“! – starobní důchodci - uplatnění slevy na poplatníka v roce 2014 (jak v ročním zúčtování a daňovém přiznání, vracení slevy za rok 2013 apod.)
- Změny při výkonu rozhodnutí a exekucích (judikatura k jejich provádění, zahrnování daňového bonusu do čisté mzdy, srážky z dohod o provedení práce a z cestovních náhrad, příkázání jiných peněžitých pohledávek)
- Dohody o srážkách ze mzdy podle nového občanského zákoníku (na co dohody o srážkách uzavírat, srážky z čisté nebo hrubé mzdy, dohody o srážkách a jejich souběh s exekucí, vzory dohod o srážkách)
- Postup zaměstnavatele v případě zahájení insolvence na jeho zaměstnance (provádět nebo neprovádět srážky, komu je posílat, spolupráce s insolvenčním správcem, jaké informace poskytovat soudu)
- Další aktuální informace z oblasti odměňování + odpovědi na dotazy

Lektor: ing. Jaroslav Růžička

Při prezenci obdrží každý účastník brožuru „Srážky ze mzdy a ostatních příjmů“ dle stavu v zákonech k 1. září 2014.

VLOŽNÉ:

Vložné na seminář včetně občerstvení činí po promítnutí slevy **1200 Kč** za jednu osobu. Při neúčasti vložné nevracíme, ale je možno vyslat náhradníka. Na jednu přihlášku můžete přihlásit maximálně 5 osob.

Úhradu vložného proveďte převodem z účtu před datem konání semináře na náš účet číslo **42638504/0600 u GE Money Bank**, jako **variabilní symbol uveďte číslo příslušející k jednotlivým místům konání** a konstantní symbol **308**. Při platbě složenkou uveďte variabilní symbol do zprávy pro příjemce. Případnou platbu v hotovosti na místě konání semináře uveďte na přihlášku.

Závazné přihlášky posílejte řádně vyplněné na výše uvedenou adresu naší firmy – ve vlastním zájmu uvádějte **přesný obchodní název Vaší firmy vč. DIČ a čísla Vaší smlouvy** (bez těchto údajů nebude daňový doklad úplný).

DAŇOVÝ DOKLAD OBDRŽÍTE PŘI PREZENCI.

Bližší informace obdržíte na níže uvedeném telefonním čísle. Závaznou přihlášku je možno poslat i FAXEM nebo elektronickou poštou.