O B S A H:

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 204/2014 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY...

2/ ZMĚNY V ZÁKONU O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ

3/ ZMĚNY V ZÁKONU 266/2006 Sb. O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ

4/ UVOLŇOVÁNÍ ČLENŮ VOLEBNÍCH KOMISÍ PRO VOLBY DO OBECNÍCH ZASTUPITELSTEV A DO SENÁTU A JEJICH ODMĚŇOVÁNÍ

5/ SRÁŽKY K ODDLUŽENÍ PŘI „OSOBNÍM BANKROTU“

6/ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI SDĚLOVÁNÍ ÚDAJŮ O ZAMĚSTNANCI SOUDŮM A SOUDNÍM EXEKUTORŮM

7/ ODVOD POJISTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ Z ODSTUPNÉHO POSKYTNUTÉHO PODLE § 52 písm. e) ZP

8/ UPOZORNĚNÍ GENERÁLNÍHO FINANČNÍHO ŘEDITELSTVÍ

9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánka na semináře

Praha 29. září 2014

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme změnám v zákonech, které byly provedeny v uplynulých dnech. Kromě toho zde najdete i doplnění výkladu k provádění srážek ze mzdy při insolvenci. V příloze tohoto čísla je také pozvánka na listopadové semináře, které budou zaměřeny na změny v zákonech platné od 1. 1. 2015.

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 204/2014 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY...

Tímto nařízením ze dne 15. září 2014 vláda mění s účinností od 1. ledna 2015

- **výši minimální mzdy**
- **nejnižší úrovně zaručené mzdy.**

MINIMÁLNÍ MZDA

Podle § 111 odst. 2 zákoníku práce vyhlašuje vláda výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnanců. Podle odst. 1 § 111 ZP se do mzdy pro posouzení dodržení minimální mzdy **nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.**

Výše měsíční minimální mzdy se zvyšuje na **9200 Kč** (dosud 8500 Kč). Z toho vyplývá, že **mzda, plat nebo odměna z dohody** nesmí být nižší než tato částka. Minimální mzda 9200 Kč je platná u zaměstnanců s měsíční mzdou pro jakoukoliv délku týdenní pracovní doby v organizaci. Pokud je týdenní pracovní doba zaměstnance individuálně zkrácena oproti stanovené délce pracovní doby v organizaci, snižuje se u něho výše minimální mzdy.

Např. týdenní pracovní doba v organizaci je 40 hodin. Zaměstnanec požádal o její zkrácení na 30 hodin. Minimální mzda se u něho vypočte takto: (9200x30):40. U tohoto zaměstnance bude od 1. 1. 2015 dodržena minimální mzda, pokud jeho příjem dosáhne částky 6900 Kč.

UPOZORNĚNÍ: Při neodpracování příslušné pracovní doby se u zaměstnanců s měsíční mzdou sazba minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době.

U zaměstnanců s **hodinovou mzdou** se minimální mzda zvyšuje na **55,00 Kč** (dosud 50,60 Kč). Tato částka je platná pro týdenní pracovní dobu 40 hodin. Pokud bude týdenní pracovní doba v organizaci kratší, je třeba hodinovou minimální mzdu přepočíst. Sazby pro některé jiné délky týdenní pracovní doby jsou uvedeny v tabulce:

týdenní pracovní doba	minimální mzda na hodinu
40	55,00
38,75	56,80
37,50	58,70

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: (40 : stanovená týdenní pracovní doba) x 55,00 Kč.
POZOR: minimální mzda se vztahuje i na dohody mimo pracovní poměr (tj. na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti).

- **Dopad zvýšení minimální mzdy do zákona 592/92 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění**

Díky úpravě minimální mzdy dochází ke změně v zákonu 592/92 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, **kde se z minimální mzdy vychází při stanovení vyměřovacího základu u** osob bez zdanitelných příjmů **(§ 3b).**
Tj., např. dítě po ukončení studia na SŠ, které nikam nenastoupilo, ani se nepřihlásilo na úřad práce nebo bezdětná žena v domácnosti. ***U těchto osob bude od 1. 1. 2015 záloha na VZP činit 1242 Kč*** *(dosud 1148 Kč).*

Minimální mzda se dále používá u zdravotního pojištění v případech, že zaměstnanci bylo **poskytnuto neplacené volno nebo měl neomluvenou absenci.** Pokud toto neplacené volno nebo neomluvená absence trvaly celý kalendářní měsíc, je vyměřovacím základem minimální mzda za měsíc (9200 Kč) a pojistné by za tento měsíc činilo **1242 Kč.** Pokud neplacené volno nebo neomluvená absence trvaly po část měsíce, připočte se k ostatním započitatelným příjmům poměrná část minimální mzdy připadající na kalendářní den v daném měsíci.
Např. pokud bude zaměstnanec v měsíci lednu 2015 čerpat sedm dnů neplaceného volna. Jeho vyměřovací základ pro všeobecné zdravotní pojištění se v tomto měsíci zvýší o 2078 Kč (9200:31x7).

- **Dopad minimální mzdy do zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti**

Podle § 25 odst. 3 nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání výkon činnosti na základě pracovního poměru nebo na základě dohod mimo pracovní poměr, pokud **měsíční výdělek (nebo měsíční odměna z dohody) nepřesáhne polovinu minimální mzdy.** Tzn., že od ledna 2015 si bude moci uchazeč o zaměstnání **přivydělat částku 4600 Kč,** aniž by byl vyřazen z okruhu uchazečů o zaměstnání (podpora mu sice za tento měsíc nenáleží, ale podpůrčí doba se o tento měsíc prodlouží).

- **Dopad zvýšení minimální mzdy do zákona o daních z příjmů**

Od roku 2007 se u zaměstnanců posuzuje **nárok na měsíční daňový bonus** tak, že jeho **příjem musí v měsíci dosáhnout alespoň výše <u>poloviny minimální mzdy platné k 1. 1. příslušného kalendářního roku</u>.** Z toho vyplývá, že zvýšení minimální mzdy na 9200 Kč bude mít za následek, že nárok na měsíční daňový bonus bude mít zaměstnanec, který dosáhne v měsíci příjmu **4600 Kč** a vyššího. Nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh nebo daňového přiznání vznikne zaměstnanci, který v roce 2015 dosáhne příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. **55200 Kč** (6x9200). Díky zvýšení minimální mzdy tak pravděpodobně někteří zaměstnanci nedosáhnou příjmu potřebného pro vznik nároku na daňový bonus…

- **Dopad zvýšení minimální mzdy na příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí**

Výše příplatku podle § 117 ZP činí **nejméně 10%** základní sazby **minimální mzdy**, tj, nejméně **5,50 Kč** (55,00 x 0,1) za každou odpracovanou hodinu v prostředí se ztěžujícími vlivy.
Výše příplatku podle § 128 ZP (státní sféra) činí **nejméně 5%** částky základní sazby **minimální mzdy za měsíc**, tj. nejméně **460 Kč** (9200x0,05). Zde by měla vláda změnit NV 564/2006 Sb., protože v § 7 odst. 1 je zatím stále rozpětí tohoto příplatku pouze od 400 Kč do 1400 Kč…

NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ ZARUČENÉ MZDY

NV 204/2014 Sb. se rovněž zvyšuje nejnižší úroveň zaručené mzdy při 40 hodinové týdenní pracovní době takto:

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za měsíc
1	**55,00**	**9 200**
2	**60,70**	**10 200**
3	**67,00**	**11 200**
4	**74,00**	**12 400**
5	**81,70**	**13 700**
6	**90,20**	**15 100**
7	**99,60**	**16 700**
8	**110,00**	**18 400**

Jelikož v této tabulce je stanovená nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 40-ti hodinovou týdenní pracovní dobu, je třeba v případě jiné délky týdenní pracovní doby přepočíst nejnižší úroveň zaručené mzdy na jednu hodinu takto:

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hod. při 40 hod. pracovní době	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu při 38,75 hod. prac. době	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu při 37,5 hod. prac. době
1	**55,00**	**56,80**	**58,70**
2	**60,70**	**62,70**	**64,80**
3	**67,00**	**69,20**	**71,50**
4	**74,00**	**76,40**	**79,00**
5	**81,70**	**84,40**	**87,20**
6	**90,20**	**93,20**	**96,30**
7	**99,60**	**102,90**	**106,30**
8	**110,00**	**113,60**	**117,40**

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: (40:stanovená týdenní pracovní doba) x příslušná sazba zaručené mzdy.
Jednotlivé skupiny prací bude třeba přiřadit u zaměstnavatelů, kde je poskytován plat tak, že první skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě, druhá skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě……osmá skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

U podnikatelských subjektů, ve kterých nepůsobí odborová organizace, bude třeba upravit zaručenou mzdu podle zařazení jednotlivých zaměstnanců. Pro posouzení, zda byla dodržena zaručená mzda, se do mzdy nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Všechny ostatní složky mzdy se zahrnují.
POZOR: V organizacích, kde je mzda sjednána v kolektivní smlouvě, platí to, co je v ní sjednáno (§ 112 odst. 2 ZP)! Tzn., že v kolektivní smlouvě můžou být sjednány i částky zaručené mzdy nižší než jsou uvedeny v tomto NV!
UPOZORNĚNÍ: Při neodpracování příslušné pracovní doby nebo při zkrácené pracovní době se u zaměstnanců s měsíční mzdou sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době (§ 80 ZP).

MINIMÁLNÍ A ZARUČENÁ MZDA PŘI OMEZENÉM PRACOVNÍM UPLATNĚNÍ ZAMĚSTNANCE

Při poslední novele NV 567/2006 Sb. byl do NV vložen nový § 4, kde se stanovuje odlišná sazba minimální a zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou **poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně.**
Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí i nadále **48,10 Kč za hodinu nebo 8000 Kč za měsíc.**
Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnanců s omezeným pracovním uplatněním:

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za měsíc
1	48,10	8000
2	53,10	8900
3	58,60	9800
4	64,70	10800
5	71,50	12000
6	78,90	13200
7	87,10	14600
8	96,20	16100

Z tohoto § 4 vyplývá, že pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, zůstává minimální a zaručená mzda ve stejné výši. Její nezvýšení je zdůvodněno tím, že se poživatelé těchto důchodů lépe uplatní na trhu práce…
POZOR: u zaměstnanců, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně a budou mít po celý kalendářní měsíc neomluvenou absenci je vyměřovacím základem minimální mzda 9200 Kč a nikoliv minimální mzda 8000 Kč! V případě neomluvené absence po část měsíce, je to poměrná část minimální mzdy 9200 Kč. V zákonu 592/92 Sb. o VZP je totiž odkaz na minimální mzdu nekrácenou. V případě poskytnutí neplaceného volna těmto zaměstnancům se vyměřovací základ pro VZP nenavyšuje, protože je za ně plátcem pojistného stát.
Doplněním odkazu na § 5 odst. 1 v § 7 bude výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí činit 10% ze sazby minimální mzdy vypočtené podle stanovené týdenní pracovní doby, tj. z 55 Kč při 40 hod. úvazku, z 56,80 Kč při 38,75 hod. úvazku a z 58,70 Kč při 37,5 hod. úvazku.

2/ ZMĚNY V ZÁKONU O DŮCHODOVÉM POJIŠTĚNÍ

Zákonem 183/2014 Sb. se mění zákon 155/95 Sb. o důchodovém pojištění. V § 67 odst. 6 zákona se zrušuje druhá věta, podle které se v letech 2013 až 2015 nemohl valorizovat důchod o celou výši inflace, ale jen o jednu třetinu. Vzhledem k tomu, že tato změna bude **platit od 1. září 2014**, bude možno **valorizovat důchody pro rok 2015 o celou výši inflace.**
Podle přechodného ustanovení tohoto zákona *„při zvýšení důchodů od splátky důchodu splatné v lednu 2015 se procentní výměry vyplácených důchodů zvýší o tolik procent zaokrouhlených s přesností na jedno desetinné místo nahoru, aby u průměrného starobního důchodu úhrn částky zvýšení základní výměry důchodu a částky zvýšení procentní výměry důchodu činil 1,8 %, pokud by zvýšení procentní výměry vyplácených důchodů stanovené podle § 67 odst. 8 zákona č. 155/1995 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, bylo nižší.* Zde bude záležet na tom, jak bude zvýšena základní výměra a o rozdíl do 1,8% se navýší procentní výměra…

3/ ZMĚNY V ZÁKONU 266/2006 Sb. O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ

Zákonem 182/2014 Sb. se mění zákon 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců a to tak, že se opět posouvá jeho účinnost na 1. leden 2017. Z toho vyplývá, že náhrady při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání budou až do konce roku 2016 vyplácet pojišťovny (Česká pojišťovna nebo Kooperativa). Až od roku 2017 by výplatu těchto náhrad převzaly Okresní správy sociálního zabezpečení, pokud nebude termín účinnosti tohoto zákona opět prodloužen…
Tímto zákonem se mění rovněž zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, a to v § 365 odst. 2 se mění číslo 9 na číslo 4. Z toho vyplývá, že od 1. 1. 2015 budou činit náklady správní režie pojišťoven pouze 4% z celkového pojistného. Otázkou zůstává, zda se tato částka neměla snížit již v minulosti, když nyní bude stačit na správní režii necelá polovina…

4/ UVOLŇOVÁNÍ ČLENŮ VOLEBNÍCH KOMISÍ PRO VOLBY DO OBECNÍCH ZASTUPITELSTEV A DO SENÁTU A JEJICH ODMĚŇOVÁNÍ

Ve dnech 10. a 11. října 2014 proběhnou volby do zastupitelstev územních samospráv (komunální volby) a současně volby do jedné třetiny Senátu. Z toho důvodu jsme se rozhodli zrekapitulovat povinnosti zaměstnavatelů při uvolňování členů volebních komisí. Podle § 62 zákona 491/2001 Sb. o volbách do zastupitelstev obcí **„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 **právnická 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 právnickou 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 10. října 2014 a v případě voleb do Senátu ještě za pátek 17. října. 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. Vzhledem k tomu, že se v některých okrscích konají současně i volby do Senátu, zvyšuje se v těchto volebních okrscích odměna předsedovi a členovi volební komise o 400 Kč. V případě konání druhého kola voleb do Senátu se zvyšuje odměna za výkon funkce předsedy a člena okrskové volební komise o dalších 200 Kč. Při souběhu voleb do obecního zastupitelstva a do Senátu může činit odměna člena volební komise až 1900 Kč (1300+400+200) a u předsedy volební komise až 2200 Kč (1600+400+200). 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 člena obecního nebo městského zastupitelstva 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.

5/ SRÁŽKY K ODDLUŽENÍ PŘI „OSOBNÍM BANKROTU“

V souvislosti s uplatňováním zákona 182/2006 Sb. o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) se neustále objevují nové poznatky s jeho aplikací do oblasti srážek ze mzdy. Z insolvenčního zákona (dále jen IZ) vyplývá zejména tato povinnost:
Pokud soud rozhodne o řešení úpadku plněním splátkového kalendáře, měl by přikázat plátci mzdy dlužníka (např. zaměstnavateli), aby po doručení rozhodnutí

prováděl ze mzdy stanovené srážky, a to ve výši, v jaké můžou být uspokojeny přednostní pohledávky a začít zasílat ihned insolvenčnímu správci. Tyto srážky se provádí po dobu 5 let. Podle § 406 odst. 5 doručí soud rozhodnutí o tomto způsobu řešení oddlužení plátci mzdy, a to do vlastních rukou. Tento postup od okamžiku doručení rozhodnutí soudu je naprosto jednoznačný a nepůsobí zaměstnavateli žádné větší problémy…
Problémem při insolvenci je předcházející období od podání insolvenčního návrhu zaměstnancem soudu až do rozhodnutí soudu o řešení úpadku.

Jak se zaměstnavatel dozví o podání insolvenčního návrhu?
Buď mu to oznámí zaměstnanec nebo si zaměstnavatel sám zjistí tuto skutečnost v insolvenčním rejstříku. Při nástupu zaměstnance do zaměstnání se podívat do insolvenčního rejstříku, zda se zaměstnancem již neprobíhá insolvenční řízení. U zaměstnance stačí zadat jeho rodné číslo (podle zatím neověřených informací stačí zadat i datum narození zaměstnance) a pokud je na něj něco v rejstříku již zapsáno, tak se nám záznamy objeví. Adresa rejstříku je http://insolvencni-rejstrik.cz/. Sledování insolvenčního rejstříku zaměstnavatelem ale z insolvenčního zákona nevyplývá…

Jak bude zaměstnavatel postupovat po tom, co se dozvěděl o podání insolvenčního návrhu svým zaměstnancem?
Podle § 109 odst. 1 písm. c) insolvenčního zákona platí, že plátce mzdy či jiných platů, jakmile se dozví o zahájení insolvenčního řízení, v němž je jeho zaměstnanec dlužníkem, přestane provádět srážky ze mzdy či jiné úkony směřující k provedení exekuce ve prospěch oprávněných osob. Podle novelizovaného § 409 odst. 2 insolvenčního zákona (platnost od 1. 1. 2014) a podle vyjádření Krajského soudu v Hradci Králové by měl být postup při provádění srážek ze mzdy v období od zahájení insolvenčního řízení následující:
- srážky ze mzdy se i nadále provádí, ale nevyplácí se nikomu
- podle výsledku insolvenčního řízení se sražené prostředky předají buď
1/ oprávněnému, pokud bude insolvenční návrh odmítnut (tzn. pošleme tomu, komu byly posílány před zahájením insolvence)
2/ dlužníkovi, pokud bude pravomocně schváleno oddlužení formou splátkového kalendáře (zde doporučujeme tuto výplatu konzultovat s insolvenčním správcem)
3/ insolvenčnímu správci, pokud bude prohlášen konkurz na našeho zaměstnance.
Tento postup odpovídá i stanovisku Ministerstva spravedlnosti uvedeného v důvodové zprávě k novele OSŘ (294/2013 Sb.), podle kterého by měl zaměstnavatel srážky i nadále provádět a deponovat až do dalšího rozhodnutí v rámci insolvence.

Jak postupovat v případě, že se zaměstnancem bylo již zahájeno insolvenční řízení, ale on žádné srážky ze mzdy u zaměstnavatele nemá?
V tomto případě postupuje zaměstnavatel tak, že i nadále vyplácí celou mzdu svému zaměstnanci. V případě, že bude v budoucnu zaměstnanci povoleno oddlužení formou splátkového kalendáře, musí být toto rozhodnutí doručeno soudem.

Jak postupovat v případě, že se zaměstnancem bylo již zahájeno insolvenční řízení a on má mezi pohledávkami výživné?
Jak bylo výše uvedeno, přestane plátce mzdy po podání insolvenčního návrhu provádět srážky ze mzdy ve prospěch oprávněných osob a bude je deponovat. Podle

§ 111 odst. 2 insolvenčního zákona je ale u výživného dána výjimka v nakládání s majetkovou podstatou a platí, že pohledávky výživného je možno i nadále srážet a podle našeho názoru i odesílat oprávněnému (přesto tento krok doporučujeme konzultovat s insolvenčním správcem). Jestliže potom soud schválí oddlužení formou splátkového kalendáře měl by sám rozhodnout, jak má být výživné v budoucnu placeno nebo jeho placení ponechá na insolvenčním správci.
POZNÁMKA: pokud by přišlo výživné v době probíhajícího insolvenčního řízení nebo i po schválení oddlužení formou splátkového kalendáře, je třeba kontaktovat insolvenčního správce, který by měl rozhodnout o dalším postupu.

Je možno v době, kdy bylo se zaměstnancem zahájeno insolvenční řízení, provádět srážky na základě dohody o srážkách ze mzdy?
Po novele provedené od 1. 1. 2014 nelze podle § 109 odst. 1 písm. d) IZ od zahájení insolvenčního řízení srážet na základě dohod o srážkách ze mzdy s výjimkou plnění vyživovací povinnosti. Tzn., že nelze ani provést srážku na základě dohody o srážkách na odborářské příspěvky, závodní stravování, nájemné apod. Zde doporučujeme postup takový, že zaměstnanec požádá zaměstnavatele o zasílání části mzdy vypočtené např. jako 1% z čisté mzdy na účet odborové organizace nebo o zasílání rozdílu mezi hodnotou odebraných stravenek a příspěvkem zaměstnavatele na závodní stravování na účet zaměstnavatele. V těchto případech se nejedná o srážky ze mzdy, ale zaměstnavatel pouze vyhověl žádosti zaměstnance a zasílá ze zbytku čisté mzdy zaměstnance určené částky na uvedené účty.

Jak postupovat v případě, že zaměstnanci není povoleno oddlužení, ale jde do konkurzu?
Pokud soud rozhodne o řešení úpadku konkurzem, tj. uspokojením věřitelů z výnosu zpeněžením majetkové podstaty, je třeba provádět srážky v rozsahu, v jakém z nich mohou být uspokojeny přednostní pohledávky (§ 207 odst. 2 IZ). Jak se o prohlášení konkurzu dozví zaměstnavatel? Měl by mu ji sdělit sám zaměstnanec nebo si ji mohl zjistit v insolvenčním rejstříku. V některých případech sděluje tuto informaci zaměstnavateli i sám soud.

Je možno v případě insolvence srážet i z dohody o provedené práce?
Podle § 412 odst. 1 insolvenčního zákona by mohlo jít v tomto případě o mimořádný příjem, který plyne z dohody o provedení práce a dlužník je povinen mimořádný příjem použít k mimořádné splátce. Srážku by zaměstnavatel provedl pouze na základě výzvy insolvenčního správce nebo na základě žádosti dlužníka.

Je možno v případě insolvence srážet i z doplatku na daňovém bonusu v rámci daňového přiznání?
Ano, protože podle usnesení Vrchního soudu v Praze (VSP 241/2013-B-50) se jedná i v tomto případě o mimořádný příjem, který by měl být použit na mimořádnou splátku při oddlužení. Tento postup by se však nepoužil v případě, že by zaměstnanci prováděl roční zúčtování jeho zaměstnavatel a vyšel zde doplatek na daňovém bonusu. V tomto případě totiž platí Judikát Vrchního soudu v Olomouci, což i Vrchní soud v Praze potvrdil.

Jak postupovat v případě, že na zaměstnance přijdou další exekuční příkazy v době, kdy probíhá oddlužení formou splátkového kalendáře?

Tyto pohledávky získávají své pořadí dnem doručení a exekutorovi oznámíme, že s jejich srážením začneme ihned po skončení oddlužení tj. po 5 letech.

6/ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI SDĚLOVÁNÍ ÚDAJŮ O ZAMĚSTNANCI SOUDŮM A SOUDNÍM EXEKUTORŮM

Podle § 128 OSŘ je každý povinen bezplatně na dotaz sdělit soudu skutečnosti, které mají význam pro řízení a rozhodnutí. Tzn., že bychom měli soudu sdělit údaje rozhodné pro provádění srážek ze mzdy, což je podle našeho názoru např. výše mzdy, počet vyživovaných osob, další prováděné srážky, způsob výplaty mzdy, číslo účtu, na který je mzda odesílána (zde doporučujeme zdůraznit, že se nemusí jednat o účet zaměstnance, protože podle § 143 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen zaslat mzdu na platební účet určený zaměstnancem), výplatní termín apod.
Poskytování údajů soudním exekutorům je v zákonu 120/2001 Sb. (exekuční řád) upraveno v § 33 odst. 1 tak, že „*Soudy, orgány státní správy a samosprávy, obce a jejich orgány, notáři a právnické a fyzické osoby, rozhodují-li o právech a povinnostech, jsou povinni sdělit exekutorovi na jeho písemnou žádost údaje o majetku povinného, které jim jsou známy z jejich úřední činnosti.“*
Podle Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání se zde sice uvádí právnické nebo fyzické osoby, z kontextu ale vyplývá, že zaměstnavatel tím myšlen není, protože nerozhoduje o právech a povinnostech…
Součinnost zaměstnavatele spíše vyplývá z § 130 exekučního řádu, kde se říká: *„tam, kde se hovoří o soudním výkonu rozhodnutí, rozumí se tím také nařízení a provádění exekuce podle tohoto zákona.“* Z tohoto by vyplývala povinnost, poskytovat soudním exekutorům obdobné údaje, jaké jsou poskytovány soudu.
Otázkou ale je, jaký má být rozsah požadovaných údajů rozhodných pro provádění srážek? Povinnost součinnosti totiž nelze vykládat tak, že exekutor bude moci po zaměstnavateli požadovat sdělení jakýchkoliv informací. Žádný právní předpis nestanoví, jaké údaje mají zásadní souvislost s exekucí. Z toho důvodu doporučujeme v případě požadování údajů, které nemají logickou souvislost s exekučním řízením, vyzvat exekutora o sdělení, k jakému účelu a v jaké souvislosti předmětný údaj požadují…
Které případy součinnosti jsou nejvíce „trnem v oku zaměstnavatele“
- pravidelné měsíční informování exekutora o výši mzdy povinného, když jeho exekuce má až „páté pořadí“ a na jeho pohledávku se díky výši dluhů zaměstnance nemůže nikdy dostat…
- vyžadování informací o majetku povinného (zde je nejčastější odpovědí zaměstnavatele – zajímají nás pouze pracovní výsledky zaměstnance a ne jeho majetek),
- sdělování celkové výše srážek jež mají předchozí exekuční příkazy,
- vyžadování kopií exekučních příkazů v pořadí dříve doručených exekucí,
- sdělování telefonního číslo nebo elektronické adresy zaměstnance,
- údaje o jménech vyživovaných osob apod.
Ve všech těchto případech by bylo vhodné požádat exekutora o sdělení, k jakému účelu a v jaké souvislosti předmětný údaj požaduje, protože se podle našeho názoru vesměs jedná o údaje pro exekutora nepotřebné...

Poznámka k sdělování čísla účtu: podle § 33 odst. 4 exekučního řádu je každý peněžní ústav povinen sdělit exekutorovi na požádání údaj o číslech účtů povinného. Exekutor má tedy možnost si čísla účtu povinného opatřit i touto cestou, aniž by je požadoval po zaměstnavateli.

7/ ODVOD POJISTNÉHO NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ Z ODSTUPNÉHO POSKYTNUTÉHO PODLE § 52 písm. e) ZP

V minulém čísle jsme Vás informovali o Judikátu Nejvyššího správního soudu, který rozhodl, že z odstupného poskytnutého na základě kolektivní smlouvy podle § 52 e) ZP (zdravotní důvody) se pojistné na sociální zabezpečení neodvádí. Vzhledem k tomu, že úplně stejný text jako je v § 5 odst. 2 písm. b) zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ najdeme i v § 3 odst. 2 písm. b) zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP, domnívali jsme se, že z tohoto odstupného by se nemělo odvádět ani pojistné na VZP.
Naši domněnku potvrdil výklad pracovníka VZP ing. Antonína Daňka, který se k této problematice v časopise „průvodce“ č. 9/2014 strana 28 vyjádřil takto, citujeme:
„I když uvedený rozsudek sp. zn. 6 Ads 90/2013 – 50 řeší spor mezi zaměstnavatelem a správou sociálního zabezpečení, lze jeho závěry imlicitně vztáhnout i na oblast placení pojistného na zdravotní pojištění, neboť z principiálního hlediska můžeme v tomto směru nepochybně hledat analogii mezi oběma typy pojištění. Je-li například v kolektivní smlouvě výslovně specifikováno, že při skončení pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) zákoníku práce bude zaměstnanci poskytnuto odstupné, pak toto plnění nebude podléhat odvodu pojistného na zdravotní pojištění podle § 3 odst. 2 písm. b) zákona č. 592/1992 Sb.“ konec citace.
NÁŠ ZÁVĚR. Pokud bude mít zaměstnavatel v kolektivní smlouvě sjednáno nebo ve vnitřním předpisu stanoveno, že v případě skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP náleží zaměstnanci odstupné ve výši x násobku průměrného výdělku, nebude se z tohoto odstupného odvádět ani pojistné na SZ ani pojistné na VZP. Vzhledem k tomu, že Nejvyšší správní soud takto rozhodl dne 26. 3. 2014, mělo by se od tohoto data postupovat dle Judikátu a ani jedno pojistné nesrážet.

8/ UPOZORNĚNÍ GENERÁLNÍHO FINANČNÍHO ŘEDITELSTVÍ

S předstihem upozorňujeme, že je žádoucí, zkontrolovat si při zasílání plateb na bankovní účty finančních úřadů, zda je správně identifikován cílový bankovní účet a nezůstalo-li (např. v IT systému) nastaveno původní směrování. Od 1. 1. 2015 již všechny platby, zaslané na bankovní účty 199 zrušených finančních úřadů, budou **vráceny zpět na bankovní účty příkazců**.
Dle zákona č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů, je výběrem daní pověřeno 14 finančních úřadů (finanční úřad s působností na území hlavního města Prahy a 13 finančních úřadů s územní působností krajů České republiky) a Specializovaný finanční úřad s působností na celém území České republiky.

K datu 31. 12. 2012 v souvislosti se zrušením zákona č. 531/1990 Sb., o územních finančních orgánech, ve znění pozdějších předpisů, byly v České národní bance ke stejnému datu zrušeny veškeré bankovní účty všech 199 rušených finančních úřadů.
K datu 1. 1. 2013 byly novým finančním úřadům v České národní bance otevřeny nové bankovní účty (viz informace ve Finančním zpravodaji č. 8 ze dne 10. 12. 2013 a v nabídce Daně a pojistné - Placení daní na internetu Finanční správy ČR. Současně Česká národní banka od 1. 1. 2013 **po dobu dvou let** automaticky převáděla platby chybně zaplacené na již zrušené bankovní účty z těchto účtů na nástupnické bankovní účty finančních úřadů.
Toto už od 1. 1. 2015 dělat nebude a platby budou vraceny zpět na bankovní účty.
NÁŠ ZÁVĚR: pokud po 1. 1. 2015 zašlete platbu daně na starý účet, bude Vám sice tato platba vrácena, ale na „správném čísle účtu“ bude platba chybět a bude Vám tam nabíhat penále!

9/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

56/2014 Se zaměstnankyní byl sjednán pracovní poměr od 1. září 2014. Zaměstnankyně tento den do práce nenastoupila a přinesla si od tohoto dne neschopenku (pravděpodobně rizikové těhotenství). Má tato zaměstnankyně nárok na náhradu mzdy a na nemocenskou?

Tato zaměstnankyně nenastoupila dne 1. 9. alespoň na pár minut do zaměstnání, takže není účastna nemocenského pojištění a nemá nárok na náhradu mzdy ani na nemocenské. Pokud by její předchozí zaměstnání skončilo nejpozději 7 kalendářních dnů před 1. 9., mohla by mít nárok na nemocenské ze skončeného zaměstnání z důvodu trvání ochranné lhůty.

57/2014 Máme problémy s odškodňováním pracovních úrazů u Kooperativy, která požaduje abychom odškodnění vyplatili my a potom jim refundovali vyplacenou částku. Jaký má být správný postup při odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání?

Podle § 2 vyhl. MF 125/93 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovní úrazu, má zaměstnavatel právo, aby za něho pojišťovna nahradila škodu, která vznikla při pracovním úrazu v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle ZP. Vzhledem k tomu, že pojišťovna Vám nemusí uznat veškerá plnění vyplacená zaměstnanci nebo je zkrátí podle porušení bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnavatele, doporučujeme trvat na výplatě náhrady škody přímo pojišťovnou.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

JE VŽDY SNAZŠÍ BOJOVAT ZA SVÉ ZÁSADY NEŽ SE JIMI ŘÍDIT.

Jaroslav Růžička – DÉMONIA, Eliášova 19, pošt. schr. 268, 160 00 Praha 6,
DIČ: CZ520313084, pořádá v IV. čtvrtletí 2014 semináře na téma:

ZMĚNY V DAŇOVÝCH A POJIŠŤOVACÍCH ZÁKONECH, KTERÉ BUDOU PLATIT OD 1. 1. 2015

TERMÍNY A MÍSTA KONÁNÍ:

****

14. 11. ÚSTÍ nad Labem – Národní dům, Velká Hradební 33 v. s. 2114
18. 11. LIBEREC – Restaurace u Košků, Vrchlického 50/15, Liberec 13 2214
19. 11. ZLÍN – hotel MOSKVA 2314
20. 11. OLOMOUC – Regionální centrum Olomouc, Jeremenkova 40B 2414
21. 11. BRNO – hotel INTERNATIONAL 2514
24. 11. HRADEC KRÁLOVÉ – STŘELNICE 2614
25. 11. ČESKÉ BUDĚJOVICE – METROPOL 2714
26. 11. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží) 2814
27. 11. KARLOVY VARY – LS Thermal 2914
28. 11. PLZEŇ – PEKLO, Pobřežní 10 3014

****

PROGRAM:

8,30 - 9,00 Prezence

9,00 - 13,00 Přednáška k těmto tématům

- **Změny v zákonu o daních z příjmů** (omezení příspěvků na životní pojištění, „školkovné“ zvýšení daňového zvýhodnění na děti, limity pro bezúročné zápůjčky, jinak u solidárního zvýšení daně, dodanění zrušených pojistek a penzijního připojištění, omezení výdajových paušálů u OSVČ atd.)
- **Změny v pojišťovacích zákonech** (úprava vyměřovacích základů u SZ a VZP, dohody mimo pracovní poměr a odvod pojistného, VZP a neplacené volno, rozšíření nároku na důchod, pokud není doba pojištění apod.)
- **Zvýšení minimální mzdy a jeho dopad do dalších zákonů** (daně z příjmů, zdravotní pojištění, zákon o zaměstnanosti)
- **Změny některých hodnot pro rok 2015** (nové redukční hranice pro náhradu mzdy, nemocenské a důchody, vyšší maximální vyměřovací základy pro SZ, minimální odvody pro podnikatele apod.)
- **Změny v zákonu o zaměstnanosti** (rozšíření okruhu osob se zdravotním postižením, jinak při plnění povinného podílu a při kontrolách inspekce práce)
- **Další aktuální informace z oblasti odměňování + odpovědi na dotazy**

Lektor: ing. Jaroslav Růžička

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 elektronickou poštou.

Telefon: 224 326 022 E-mail: administrativa@demonia.cz