

O B S A H:

1/ ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE VE SVÁTEK

2/ ZRUŠENÍ MOŽNOSTI VSTUPU DO II. PILÍŘE DŮCHODOVÉ REFORMY

**3/ ZVÝŠENÍ VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJISTNÉ HRAZENÉ STÁTEM,
ZA OSOBY, ZA KTERÉ JE STÁT PLÁTCEM POJISTNÉHO**

4/ ZMĚNY V OBČANSKÉM SOUDNÍM ŘÁDU A V EXEKUČNÍM ŘÁDU

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním prázdninovém čísle informačního servisu se věnujeme změnám, které byly provedeny v zákonech, jenž se vztahují k naší práci a zároveň zde najdete ucelený výklad k odměňování práce ve svátek, čímž snad přispějeme k hladkému a správnému proplacení svátků, které připadly na neděli (5. 7.) a pondělí (6. 7.).

1/ ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE VE SVÁTEK

Vzhledem k tomu, že svátky dne 5. a 6. července 2015 připadají na neděli a pondělí, rozhodli jsme zrekapitulovat problematiku odměňování práce ve svátek z pohledu jejich proplácení v konkrétních situacích. Zde bude záležet na tom, v jakém pracovním režimu zaměstnanci pracují a zda se jedná o zaměstnance, kteří pracují ve státní sféře (je poskytován plat) nebo v podnikatelské sféře (je poskytována mzda).

Odměňování práce ve svátek řeší v podnikatelské sféře § 115 ZP a zaměstnanců ve státní sféře § 135 ZP.

Podle odst. 1 § 91 ZP je **svátek dnem pracovního klidu**. Dnem pracovního klidu jsou i dny nepřetržitého odpočinku v práci (§ 92 ZP), což jsou ve většině případů soboty a neděle (u zaměstnanců v nerovnoměrně rozvržené pracovní době to mohou být i dny jiné, které vyplývají z rozpisu směn).

Podle § 91 odst. 2 ZP může zaměstnavatel práci ve dnech pracovního klidu nařídit jen výjimečně.

Podle § 91 odst. 3 může zaměstnavatel nařídit ve dnech pracovního klidu (svátky a dny nepřetržitého odpočinku v týdnu) jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- a) *naléhavé opravné práce,*
- b) *nakládací a vykládací práce,*
- c) *inventurní a závěrkové práce,*
- d) *práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,*
- e) *při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,*
- f) *práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,*
- g) *práce v dopravě,*
- h) *krmení a ošetřování zvířat.*

Podle odst. 4 § 91 ZP lze ve svátek nařídit ještě *práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.*

Naše poznámka: pochopitelně, že ve všech ostatních případech výše neuvedených lze práci ve dnech pracovního klidu se zaměstnancem sjednat.

JAKÉ KONKRÉTNÍ SITUACE MŮŽOU NASTAT VE DNECH 5. a 6. 7. 2015?

- **Zaměstnanec pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby pondělí až pátek a ve dnech 5. a 6. července nepracoval**

V podnikatelské sféře nenáleží tomuto zaměstnanci za den 5. 7. (neděle) nic, protože neměl mít v tento den směnu a mzda mu tudíž v důsledku svátku neušla. Za

den 6. 7. (pondělí) náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku (§ 115 odst. 3 ZP).

Naše poznámka: někteří zaměstnavatelé neposkytují za svátek, který připadl na zaměstnancův obvyklý pracovní den náhradu mzdy, ale nekrácenou měsíční mzdu. Tento postup má oporu v § 348 odst. 1 písm. d) ZP, kde se říká, že *za výkon práce se považuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nekrátí*. Podle našeho názoru lze uplatnit oba postupy. V případě nekrácené měsíční mzdy by bylo vhodné si dát tento postup do vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy.

Ve státní sféře nenáleží zaměstnanci za den 5. 7. (neděle) nic, protože neměl mít v tento den směnu a plat mu tudíž v důsledku svátku neušel. Za den 6. 7. (pondělí) se zaměstnanci plat nekrátí (§ 135 odst. 1 ZP).

- **Zaměstnanec pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby pondělí až pátek a dne 5. 7. (neděle) mu byla na den svátku nařízena přesčasová práce**

V podnikatelské sféře by tomuto zaměstnanci měla náležet dosažená mzda a náhradní volno za práci ve svátek nebo po dohodě s ním příplatek ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna (§ 115 odst. 1 a 2). V případě čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Dále mu náleží příplatek za práci přesčas (minimálně 25% průměrného výdělku nebo po dohodě náhradní volno v rozsahu práce přesčas - § 114 ZP) a příplatek za práci v sobotu nebo neděli (nejméně 10% průměrného výdělku, ale lze dohodnout i jinou minimální výši - § 118 ZP).

Ve státní sféře by se za práci ve svátek poskytlo zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek nebo po dohodě s ním příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna (§ 135 odst. 2 a 3). Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Dále mu náleží příplatek za práci přesčas (minimálně ve výši 50% průměrného hodinového výdělku nebo po dohodě náhradní volno v rozsahu práce přesčas - § 127 odst. 1 ZP) a příplatek za práci v sobotu a neděli (nejméně 25% průměrného hodinového výdělku - § 126 ZP).

Naše poznámka: pokud se zaměstnavatel (ať podnikatelské nebo státní sféry) se zaměstnancem dohodnou, může si zaměstnanec za tuto práci ve svátek a přesčas čerpat dva dny náhradního volna!

- **Zaměstnanec pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby pondělí až pátek a dne 6. 7. (pondělí) mu na den svátku byl nařízen výkon práce**

V podnikatelské sféře by tomuto zaměstnanci měla náležet dosažená mzda a náhradní volno za práci ve svátek nebo po dohodě s ním příplatek ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna (§ 115 odst. 1 a 2). V případě čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo se mu mzda nekrátí. Příplatek za práci přesčas nenáleží, protože se jednalo o práci v jeho obvyklý pracovní den.

Ve státní sféře by se za práci ve svátek poskytlo zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek nebo po dohodě s ním příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna (§ 135 odst. 2 a 3). Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Příplatek za práci přesčas nenáleží, protože se jednalo o práci v jeho obvyklý pracovní den.

Jestliže zaměstnanec státní nebo podnikatelské sféry odpracoval jen část směny v tento den, obdržel by za odpracované hodiny náhradní volno nebo příplatek ve výši průměrného výdělku a za zbytek směny buď náhradu mzdy nebo nekrácený plat.

Pokud by zaměstnanec pracoval ve dnech 5. i 6. 7. náležel by mu vždy součet toho, co je uvedeno u jednotlivých dnů.

- **Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, tzn. dle harmonogramu a na den ani jednoho svátku mu nepřipadla směna**

V podnikatelské ani ve státní sféře nenáleží tomuto zaměstnanci za dny 5. a 6. 7. nic, protože neměl mít v tyto dny směnu a mzda nebo plat mu tudíž v důsledku svátku neušly.

Pozor: pokud by v těchto dnech nastoupil na směnu mimo svůj rozvrh směn (harmonogram), jednalo by se o práci ve svátek a o práci přesčas, případně dne 5. 7. také o práci v sobotu nebo v neděli. Odměňování za tuto práci by bylo stejné jako při rovnoměrném rozvržení dne 5. 7. (viz výše).

- **Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, tzn. dle harmonogramu a na den svátku nebo oba dva dny svátku mu připadla plánovaná směna**

V podnikatelské i ve státní sféře by mělo tomuto zaměstnanci náležet náhradní volno za práci ve svátek nebo příplatek ve výši průměrného výdělku. V těchto případech doporučujeme upřednostnit poskytnutí příplatku za práci ve svátek před čerpáním náhradního volna, a to z důvodu, že by bylo třeba zajistit za něho náhradu do harmonogramu při čerpání náhradního volna, což může způsobit provozní problémy. Dále mu za den 5. 7. (neděle) náleží příplatek za práci v sobotu a neděli. Příplatek za práci přesčas v těchto případech nenáleží, protože se jednalo o jeho plánovanou směnu.

Tento postup při odměňování práce ve svátek platí obecně pro všechny státní a ostatní svátky a je třeba si jej vždy uzpůsobit konkrétnímu dni, na který svátek v roce připadne, a to podle toho, zda zaměstnanec pracuje v rovnoměrném nebo nerovnoměrném rozvržení pracovní doby.

NĚKTERÉ SPECIFICKÉ PŘÍPADY PŘI ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE VE SVÁTEK:

Zaměstnanec, který je odměňován mzdou, pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby pondělí až pátek od 7,00 do 15,30 hod. byl povolán k výkonu práce v pondělí 6. 7. v 17,00 hod. a pracoval až do 23,00 hod. Jak bude zaměstnanec odměněn za práci ve svátek v tento den?

Tomuto zaměstnanci náleží náhrada mzdy za dobu od 7,00 do 15,30 hod., protože mu mzda ušla v důsledku svátku (nebo se mu měsíční mzda nekrátí viz výklad výše). Doba výkonu práce od 17,00 do 23,00 hod. je u něho prací přesčas, za kterou obdrží

dosaženou mzdu a příplatek minimálně 25% průměrného výdělku (pokud se nedohodnou na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas) a prací ve svátek, za kterou obdrží náhradní volno v rozsahu práce ve svátek (pokud se nedohodnou na poskytnutí příplatku ve výši 100% průměrného výdělku místo náhradního volna).

Jak budou odměňováni zaměstnanci, kteří pracují v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a na den svátku měli rozepsanou směnu, kterou ale zaměstnavatel zrušil?

Zaměstnanci podnikatelské sféry náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku nebo se mu jeho měsíční mzda nekrátí (viz poznámka k tomu výše). Zaměstnanci státní sféry se plat za tento den nekrátí. Pokud by ovšem zaměstnavatel změnil rozepsaný harmonogram směn a směnu přesunul na jiný den, tak zaměstnancům nic nenáleží. Musel by je ale podle § 84 ZP s touto změnou seznámit nejpozději dva týdny předem (u konta pracovní doby alespoň jeden týden předem).

Zaměstnanec podnikatelské sféry, který pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (pondělí až pátek) odpracoval ve svátek, který připadl na jeho obvyklý pracovní den 4 hodiny. Jak bude zaměstnanec odměněn za práci v tento den?

Za odpracované 4 hodiny obdrží zaměstnanec náhradní volno v rozsahu práce ve svátek (pokud se nedohodnou na poskytnutí příplatku ve výši 100% průměrného výdělku místo náhradního volna). Za zbytek jeho směny mu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku nebo se mu jeho měsíční mzda nekrátí.

Zaměstnanec podnikatelské sféry, který pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (pondělí až pátek) odpracoval ve svátek, který připadl na jeho den pracovního klidu 4 hodiny. Jak bude zaměstnanec odměněn za práci v tento den?

Doba výkonu práce je u něho prací přesčas, za kterou obdrží dosaženou mzdu a příplatek minimálně 25% průměrného výdělku (pokud se nedohodnou na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas) a prací ve svátek, za kterou obdrží náhradní volno v rozsahu práce ve svátek (pokud se nedohodnou na poskytnutí příplatku ve výši 100% průměrného výdělku místo náhradního volna).

2/ ZRUŠENÍ MOŽNOSTI VSTUPU DO II. PILÍŘE DŮCHODOVÉ REFORMY

Zákonem **163/2015 Sb.**, kterým se mění zákon 426/2011 Sb. o důchodovém spoření, byla **zrušena s účinností od 1. července 2015 možnost vstupu do II. pilíře důchodové reformy.**

V § 2 se změnil odst. 1 takto:

„Účastníkem je pouze fyzická osoba, která má s penzijní společností uzavřenou smlouvu o důchodovém spoření zaregistrovanou v Centrálním registru smluv podle § 6“.

Dosavadní text odst. 1, který zněl takto:

Účastníkem se může stát fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let, pokud uzavře s penzijní společností smlouvu o důchodovém spoření nejpozději

a) do konce kalendářního roku, ve kterém dosáhne věku 35 let,

b) do 6 měsíců

1. od 1. ledna 2013, nebo

2. ode dne, od kterého byla poprvé od 1. ledna 2013 poplatníkem pojistného na důchodové pojištění.

byl tímto zákonem vypuštěn.

Podle přechodného ustanovení č. 1 zákona 163/2015 Sb., které zní: „**Ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona nelze v Centrálním registru smluv registrovat první smlouvu o důchodovém spoření. Nebyla-li první smlouva o důchodovém spoření zaregistrována v Centrálním registru smluv do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, zaniká tato smlouva od počátku.**“, nebude možné zaregistrovat nové smlouvy na důchodové spoření, a to ani ty, které sice byly sepsány, ale nebyly zaregistrovány v Centrálním registru smluv do 1. července 2015.

Z těchto změn vyplývá, že od 1. července 2015 již není možno vstoupit do II. pilíře důchodové reformy, ale **smlouvy uzavřené do 30. června 2015 zůstávají „zatím“ v platnosti**. Zaměstnavatelé tak musí odvádět pojistné na důchodové spoření u osob, které jsou do tohoto data zaregistrovány, podle platného zákona o pojistném na důchodové spoření (tj. 5% z vyměřovacího základu na SZ).

V případě, že bude v budoucnu II. pilíř důchodové reformy úplně zrušen, budeme Vás včas informovat o postupu s jeho likvidací...

3/ ZVÝŠENÍ VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJISTNÉ HRAZENÉ STÁTEM, ZA OSOBY, ZA KTERÉ JE STÁT PLÁTCEM POJISTNÉHO

Nařízením vlády 158/2015 Sb. ze dne 30. června 2015 zvyšuje vláda s účinností od 1. ledna 2016 vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem, za osoby, za které je plátcem pojistného stát z 6259 Kč na **6444 Kč**.

Podle § 3c odst. 2 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP může vláda změnit částku vyměřovacího základu pro tyto osoby nejpozději do 30. 6. s účinností od 1. ledna roku následujícího.

Z této změny vyplývá, že stát bude přispívat na své pojištěnce od 1. 1. 2015 částkou vypočtenou z 6444 Kč. Do konce letošního roku zůstává částka, z které bude odvádět stát za své pojištěnce 6259 Kč.

Osoby, za které je plátcem pojistného stát jsou uvedeny v § 7 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a patří mezi ně zejména nezaopatřené děti, poživatelé důchodů, příjemci rodičovského příspěvku, uchazeči o zaměstnání, osoby závislé na péči a osoby pečující o tyto osoby apod.

Částka **6444 Kč** se podle § 3 odst. 7 zákona 592/92 Sb. o VZP použije rovněž u **zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením** z celkového počtu svých zaměstnanců. Zde se u osob, kterým byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, **vypočte pojistné na VZP pouze z částky, která překročí 6444 Kč**. Vzhledem k tomu, že účinnost tohoto NV je až od 1. ledna 2016, bude třeba u těchto zaměstnavatelů odečítat za měsíce červenec až prosinec 2015 ještě částku ve výši 6259 Kč.

4/ ZMĚNY V OBČANSKÉM SOUDNÍM ŘÁDU A V EXEKUČNÍM ŘÁDU

Změny v zákonu 99/1963 Sb., občanském soudním řádu a v zákonu 120/2001 Sb., exekučním řádu byly provedeny hned 2 zákony, a to zákonem 139/2015 Sb. s účinností od 1. července 2015 a zákonem 164/2015 Sb. s účinností od 1. září 2015.

Zákon **139/2015 Sb.** upravuje nově úhrady nákladů vzniklých účastníkům řízení a zavádí povinnost soudu a soudního exekutora, aby zkoumal v Seznamu listin o manželském majetkovém režimu, zda nedošlo k zúžení společného jmění manželů a na základě toho rozhodl o možnosti provádění srážek i z příjmů druhého z manželů. Tento Seznam listin by měl být veřejně přístupný komukoliv.

Zákonem **164/2015 Sb.** se změnil **§ 299 odst. 1 OSŘ** takto (nově vložený text je podtržen):

(1) Ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí srážkami z platu, z odměny z dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, z odměny za pracovní nebo služební pohotovost, z odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků a z dávek státní sociální podpory a pěstounské péče, které nejsou vyplaceny jednorázově. Srážky se dále provádějí z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní, jimiž jsou

- a) náhrada mzdy nebo platu,*
- b) nemocenské,*
- c) peněžitá pomoc v mateřství,*
- d) důchody,*
- e) stipendia,*
- f) podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci,*
- g) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá v souvislosti se skončením zaměstnání,*
- h) peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním,*
- i) úrazový příplatek, úrazové vyrovnání a úrazová renta,*
- j) dávky vyplývající ze smlouvy o výměnku podle občanského zákoníku,*
- k) výsluhový příspěvek vojáků z povolání nebo příslušníků bezpečnostních sborů,*
- l) příplatek k důchodu ke zmírnění některých křivd způsobených komunistickým režimem v oblasti sociální a příplatek k důchodu a zvláštní příspěvek k důchodu podle zákona upravujícího ocenění účastníků národního boje za vznik a osvobození Československa a některých pozůstalých po nich.*

Z této změny vyplývá, že mezi ostatní příjmy, z kterých se provádí srážky ze mzdy se doplnila dohoda o provedení práce, z které se dosud srážky ze mzdy neprováděly. Exekutoři to řešili tak, že na dohodu o provedení práce nařídili tzv. „příkázání jiných peněžitých pohledávek“ (§ 312 a následující OSŘ) a mnohdy požadovali po zaměstnavateli, aby jim poslal celou odměnu z této dohody.

Tím, že se z dohody o provedení práce budou od **1. září 2015** provádět srážky ze mzdy, budou zde rovněž uplatňovány nezabavitelné částky a pro zaměstnance pracujícího na dohodu to znamená, že mu vždy nějaká částka zůstane...

V **§ 322 odst. 2** se nově vymezuje, že „Z výkonu rozhodnutí jsou vyloučeny zejména tyto věci ve vlastnictví povinného nebo ve společném jmění povinného a jeho

manžela:

- a) běžné oděvní součásti, včetně prádla a obuvi,
- b) obvyklé vybavení domácnosti, zejména lůžko, stůl, židle, kuchyňská linka, kuchyňské nářadí a nádobí, lednička, sporák, vařič, pračka, vytápěcí těleso, palivo, přikrývka a ložní prádlo, pokud hodnota takové věci zjevně nepřesahuje cenu obvyklého vybavení domácnosti,
- c) studijní a náboženská literatura, školní potřeby a dětské hračky,
- d) snubní prsten, písemnosti osobní povahy, obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy týkající se povinného nebo členů jeho rodiny a nosiče dat těchto záznamů, pokud nelze takové záznamy přenést na jiný nosič dat, a jiné předměty podobné povahy,
- e) zdravotnické potřeby a jiné věci, které povinný nebo člen jeho domácnosti potřebuje vzhledem ke své nemoci nebo tělesné vadě,
- f) hotové peníze do částky odpovídající dvojnásobku životního minima jednotlivce podle zvláštního právního předpisu^{80c)},
- g) zvířata, u nichž hospodářský efekt není hlavním účelem chovu a která slouží člověku jako jeho společník.

Zde se nově definuje hlavně to, co je obvyklé vybavení domácnosti. Dosud to bylo jen v obecné poloze.

Další změny provedené zákonem 164/2015 Sb. jsou v zákonu **120/2001 Sb.**, exekučním řádu, kde se v § 58 mění text takto:

(1) Exekuci lze provést jen způsoby uvedenými v tomto zákoně. Zajistit majetek k provedení exekuce lze nejvýše v rozsahu bezpečně postačujícím k uhrazení vymáhané pohledávky, jejího příslušenství včetně příslušenství, které se pravděpodobně stane splatným po dobu trvání exekuce, pravděpodobných nákladů oprávněného a pravděpodobných nákladů exekuce.

(2) Nepostačuje-li jeden ze způsobů provedení exekuce k uspokojení oprávněného, lze exekuci v jednom exekučním řízení provést více způsoby, popřípadě i všemi zákonem stanovenými způsoby. K provedení exekuce více nebo všemi zákonem stanovenými způsoby lze přistoupit současně nebo postupně. Nebrání-li to účelu exekuce, provede se exekuce ukládající zaplacení peněžité částky postupně

- a) příkazáním pohledávky z účtu u peněžního ústavu, a nepostačuje-li to, pak příkazáním pohledávky z účtu manžela povinného u peněžního ústavu,
- b) příkazáním jiné peněžité pohledávky s výjimkou pohledávky z penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření, postižením jiných majetkových práv, srážkami ze mzdy a jiných příjmů, správou nemovité věci nebo pozastavením řidičského oprávnění, nepostačuje-li způsob provedení exekuce podle písmena a),
- c) prodejem movitých věcí, prodejem nemovitých věcí, které povinný nepoužívá k bydlení sebe a své rodiny, postižením závodu nebo **příkazáním pohledávky z penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření**, nepostačuje-li způsob provedení exekuce podle písmen a) a b), a
- d) prodejem nemovitých věcí, které povinný používá k bydlení sebe a své rodiny, nepostačuje-li způsob provedení exekuce podle písmen a) až c).

(3) Způsob provedení exekuce určí exekutor. Na návrh povinného nebo s jeho souhlasem lze exekuci provést i v jiném pořadí, než stanoví odstavec 2 písm. a) až d).

Zde je důležité, že od 1. září 2015 bude možné provést exekuci i příkazáním pohledávky z penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření, pokud

nebude možno uspokojit pohledávku předchozími způsoby. Jak budou soudní exekutoři v těchto případech postupovat neumíme zatím ani předvídat...

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

studijním programu. V měsíci březnu letošního roku zahájil syn 32/2015 Syn našeho zaměstnance studuje dálkově vysokou školu v bakalářském živnostenské podnikání jako OSVČ, což nám otec nenahlásil. Musíme u něho provést opravu daňového zvýhodnění na syna za měsíce březen až červen nebo může podnikat a zároveň být studentem?

Podle § 12 odst. 1 písm. a) bodu 2 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se za soustavou přípravu dítěte na budoucí povolání považuje studium na středních a vysokých školách v ČR s výjimkou „dálkového, distančního večerního nebo kombinovaného studia na středních školách, je-li dítě v době takového studia výdělečně činné podle § 10“. Vzhledem k tomu, že se u syna Vašeho zaměstnance jedná o dálkové studium na vysoké škole, může si na něj otec po celou dobu studia uplatňovat daňové zvýhodnění.

33/2015 Do kdy můžeme uplatnit daňové zvýhodnění na dítě našeho zaměstnance, které v měsíci červnu ukončilo studium na vyšší odborné škole a v dalším studiu již nebude pokračovat?

Podle § 12 odst. 2 písm. c) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se studiem na středních školách rozumí i studium na vyšších odborných školách. Podle § 13 odst. 2 písm. c) téhož zákona za přípravu na budoucí povolání považuje také doba školních prázdnin bezprostředně navazujících na skončení studia, pokud dítě nevykonávalo po celý kalendářní měsíc výdělečnou činnost, která zakládá účast na nemocenském pojištění nebo dítě nemělo po celý kal. měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti.

34/2015 Jak nám musí zaměstnanec prokázat ukončení studia na střední škole a to, že dítě nebylo po celý měsíc červenec a srpen v zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění? Má nám předložit čestné prohlášení o těchto skutečnostech?

Podle § 38k odst. 8 zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů je poplatník povinen změny skutečností rozhodných pro výpočet záloh na daň písemně oznámit (např. změnou v prohlášení k dani) plátcí daně nejpozději poslední den kal. měsíce, v němž změna nastala. Vzhledem k tomu, že prohlášení k dani je vlastně čestným prohlášením poplatníka tak stačí, aby rodič napsal do změn v prohlášení, že dítě ukončilo studium na střední škole v měsíci červnu a v měsících červenec a srpen nikde nepracovalo. Žádné další doklady nejsou třeba.

35/2015 Při kontrole FÚ nám bylo vytknuto, že nemáme u všech dětí, na které rodiče uplatňují daňové zvýhodnění potvrzení o jejich studiu. Domníváme se, že potvrzení o studiu je třeba vyžadovat jen u dětí starších 18 let. Je naše domněnka správná?

*Podle § 38l odst. 3 písm. d) zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů se nárok na daňové zvýhodnění prokazuje potvrzením školy, že **zletilé dítě** žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem. Z toho jednoznačně vyplývá, že potvrzení o studiu se vyžaduje až u zletilých dětí!*

36/2015 Od kdy můžeme sjednat pracovní právní vztah s dítětem, které v letošním roce ukončilo povinnou školní docházku a dne 4. července dosáhne věku 15 let? Potřebujeme, aby začalo pracovat již od 1. července, ale nejsme si jisti, zda je to možné.

Podle § 6 ZP je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovní právním vztahu. Podle § 35 zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník se může nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (ZP). Podle § 34 zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník je závislá práce nezletilých mladších než 15 let (nebo kteří neukončili povinnou školní docházku) zakázána. Ve Vašem případě můžete sjednat s dítětem pracovní právní vztah nejdříve ode dne 4. července.

37/2015 Jak by měl správně postupovat zaměstnavatel v době, kdy se dozvěděl o tom, že jeho zaměstnanec podal insolvenční návrh na svou osobu a tomuto zaměstnanci byli prováděny srážky ze mzdy?

Podle § 109 odst. 1 písm. c) zákona 182/2006 Sb., (insolvenční zákon) 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 § 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 předem konzultovat s insolvenčním správcem)

3/ insolvenčnímu správcí, 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.

38/2015 Je možné provádět srážky ze mzdy i z dohody o provedené práci v případě, že zaměstnanci bylo schváleno oddlužení formou splátkového kalendáře?

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 použit k mimořádné splátce. Srážku by ale zaměstnavatel provedl pouze na základě výzvy insolvenčního správce nebo na základě žádosti dlužníka.

Poznámka: od 1. září 2015 se budou srážky ze mzdy provádět i z dohod o provedení práce (viz bod 4 dnešního čísla), takže problém se srážením z dohod o provedení práce je do budoucna vyřešen...

39/2015 Zaměstnankyni skončilo čerpání mateřské dovolené dne 15. 4. 2015. Od 16. 4. si požádala o rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte a my jsme jí vyhověli. Nyní se na nás obrátila se žádostí o čerpání řádné dovolené za rok 2015 s tím, že by dočasně přerušila rodičovskou dovolenou. Jsme povinni ji toto čerpání dovolené umožnit?

Podle § 217 odst. 5 ZP je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti zaměstnankyně o čerpání dovolené, pokud o něj požádá tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně tuto podmínku nesplnila (žádá později), nemusí zaměstnavatel její žádosti vyhovět. Jestliže jí přesto umožní čerpání dovolené, musí tuto dovolenou zkrátit o dny čerpání rodičovské dovolené v roce 2015. Zde totiž již nelze uplatnit § 223 odst. 1 ZP, že dovolená vyčerpaná podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit. Podmínka jejího vyčerpání před nástupem rodičovské dovolené tady nebyla splněna...

40/2015 Zaměstnankyně porodila dne 15. ledna 2015. Její manžel si od tohoto data požádal o rodičovskou dovolenou do 1 roku věku dítěte, tj. do 15. 1. 2016. Bude mít tento zaměstnanec v roce 2015 nárok na dovolenou a v případě že ano, tak v jaké výši? Upozorňujeme, že mateřská dovolená zaměstnankyni skončila 2. června 2015.

Podle § 216 odst. 2 ZP se doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se pro účely dovolené považuje jako výkon práce. Pokud si tento zaměstnanec požádá od 3. června o čerpání celé dovolené za rok 2015, je zaměstnavatel povinen vyhovět jeho žádosti (§ 217 odst. 5 ZP) a takto vyčerpaná dovolená se z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené nekrátí (§ 223 odst. 1 poslední ZP).

41/2015 S dítětem, které dokončilo povinnou školní docházku a dosáhlo 15 let jsme uzavřeli dohodu o provedení práce na měsíce červenec a srpen. Jeho rodičům se postup dítěte nezamlouvá a s uzavřením dohody nesouhlasí. Mají nyní rodiče podle platné legislativy nějakou možnost ještě tuto dohodu ukončit?

Podle § 77 odst. 5 ZP může zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl 16 let, okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti tohoto okamžitého zrušení se ale vyžaduje přivolení soudu. Nevíme, jak dlouho může trvat soudu než vydá takovéto přivolení, ale může se stát, že v té době už bude mít dítě brigádu odpracovanou...

Obdobně může zákonný zástupce zrušit okamžitě pracovní poměr nezletilého zaměstnance podle § 56a ZP.

42/2015 Valnou hromadou akciové společnosti byly schváleny členům představenstva a dozorčí rady tzv. „tantiémy“. Jejich výše se vypočítává podle smlouvy o výkonu funkce procentem z dosaženého zisku. Co se musí z těchto tantiém odvést?

Tantiéma je v podstatě zainteresovanost členů statutárních orgánů na maximalizaci zisku. Podle § 6 odst. 1 písm. c) zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů se jedná o příjem ze závislé činnosti plynoucí ve formě „odměny člena orgánu právnické osoby“. Vzhledem k tomu, že se jedná o příjem podléhající dani z příjmů, bude třeba z tantiém odvést i pojistné na SZ (odměna 2500 Kč nebo vyšší) a pojistné na VZP (z jakékoliv výše).

43/2015 Dcera našeho zaměstnance ukončila magisterské studium 2. června 2015 vykonáním státní zkoušky. Od měsíce dubna je zaregistrována na Úřadu práce a pobírá podporu v nezaměstnanosti (v průběhu studia pracovala v zaměstnání zakládajícím účast na důchodovém pojištění od května 2013 do března 2015, takže má na podporu v nezaměstnanosti nárok). Za které měsíce si může její otec ještě uplatnit daňové zvýhodnění na dceru?

V tomto případě můžete uplatnit daňové zvýhodnění již jen za měsíc červen (na začátku měsíce byla ještě studentkou). Za měsíc následující po úspěšném ukončení vysoké školy (tj. za červenec) již daňové zvýhodnění uplatnit nelze, protože dcera měla po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti.

44/2015 Chceme přijmout mzdovou účetní na externí zpracování mezd v rozsahu cca 40 hodin měsíčně. Ona má ale sjednán hlavní pracovní poměr u jiné organizace a její výkon práce u nás bude vždy v době, kdy bude mít u svého zaměstnavatele volno nebo po odpracování své pracovní doby u něho. Jaký pracovněprávní vztah by bylo nejvhodnější s ní sepsat?

Vzhledem k tomu, že výkon práce bude za rok vyšší než 300 hodin (40x12), tak sjednání dohody o provedení práce nepřichází v úvahu. Jelikož bude zaměstnankyně pracovat nerovnoměrně (dle svého volna), není vhodné sjednávat ani pracovní poměr. Takže nejvýhodnějším řešením by bylo uzavření dohody o pracovní činnosti, kde by se uvedlo, že bude pracovat dle potřeb organizace, rozsah práce bude 40 hodin měsíčně a sazba na hodinu bude ... Kč. Podle takto uzavřené dohody může zpracovávat mzdy v době, kdy bude mít u svého zaměstnavatele volno.

45/2015 Se zaměstnancem jsme ukončili pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) ZP k 30. dubnu 2015. Tento zaměstnanec obdržel odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. V měsíci červnu se situace výrazně změnila a my bychom potřebovali, aby se nám tento zaměstnanec vrátil zpět. Zaměstnanec ale váhá, protože by nám musel vrátit část vyplaceného odstupného. Nemusíme po zaměstnanci požadovat vrácení odstupného, když § 68 ukládá zaměstnanci povinnost toto odstupné vrátit?

Podle § 1 odst. 2 zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník si mohou osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona, nezakazuje-li to zákon výslovně. Pokud se tedy zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na tom, že zaměstnanec nemusí

vracet část vyplaceného odstupného podle § 68 ZP, není tím porušen žádný právní předpis a ani zákoník práce tuto možnost výslovně nezakazuje. Pro právní jistotu obou účastníků by se tato odchylná úprava měla upravit písemnou smlouvou (§ 4a odst. 2 ZP).

46/2015 Jak by měl zaměstnavatel správně postupovat v případě, že se zaměstnancem bylo již zahájeno insolvenční řízení a on má mezi pohledávkami výživné?

Plátce mzdy po podání insolvenčního návrhu přestane 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 již probíhajícího insolvenčního řízení nebo i po schválení oddlužení formou splátkového kalendáře, doporučujeme neprodleně kontaktovat insolvenčního správce, který by měl rozhodnout o dalším postupu.

47/2015 Vrací se nám zpět do práce zaměstnanec, který byl uvolněn k výkonu funkce starosty obce podle § 200 ZP. Jak máme v tomto případě postupovat, když jeho místo bylo v průběhu uvolnění zrušeno?

V § 47 ZP se k tomuto návratu uvádí: nastoupí-li zaměstnanec po skončení výkonu veřejné funkce do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí jej zaměstnavatel podle pracovní smlouvy. Tzn., že by jste mu měli nabídnout místo odpovídající jeho pracovní smlouvě. Pokud žádné takové místo nemáte, bude dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c).

**Všem našim klientům přejeme klidné a pohodové prožití letní dovolené,
pokud možno v nějaké „bezpečné lokalitě“...**

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO a týká se pečeni:

**VŠECHNO, CO SE DĚLÁ V TROUBĚ,
SE BUĎ PŘIPÁLÍ, NEBO JE TO NEDOPEČENÉ.**

z čehož vyplývá:

**VŠECHNO, CO SE DĚLÁ V MIKROVLNNÉ TROUBĚ,
SE PŘIPÁLÍ A ZÁROVEŇ JE TO NEDOPEČENÉ.**
