

O B S A H:

1/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

2/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI

4/ NAŘÍZENÍ VLÁDY .../2015 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY...

5/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

6/ PRODLOUŽENÍ NÁROKU NA DOVOLENOU NEBO ROZŠÍŘENÍ PRACOVNÍHO VOLNA?

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Převodník paragrafů v zákoníku práce

Praha 27. srpna 2015

Vážení přátelé,

v dnešním prvním poprázdňinovém čísle přinášíme komentář k změnám v zákonech, které byly provedeny v období od měsíce června do měsíce srpna. Kromě toho zde najdete i novou výši minimální a zaručené mzdy, která začne platit od 1. 1. 2016.

1/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

Zákonem 127/2015 Sb. se mění zákon 247/2014 Sb. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a zákon 586/1992 Sb. o daních z příjmů.

V zákonu 247/2014 Sb. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině se doplnila možnost považovat za tyto služby i tzv. „lesní školky“, které nesplňují hygienické požadavky stanovené pro dětské skupiny do 12 dětí. O povolení těchto výjimek budou rozhodovat krajské hygienické stanice.

V zákonu 586/1992 Sb. o daních z příjmů se v § 24 odst. 2 písm. zw), § 35bb odst. 1, § 38k odst. 5 písm. j) a § 38l odst. 2 písm. f) nahradila slova „zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona“ slovy „**předškolního zařízení**“.

Předškolní zařízení je definováno v § 35bb v novém odstavci 6, který zní:

(6) Pro účely daní z příjmů se předškolním zařízením rozumí

a) mateřská škola podle školského zákona nebo obdobné zařízení v zahraničí,

b) zařízení služby péče o dítě v dětské skupině a

c) zařízení péče o dítě předškolního věku provozovaná na základě živnostenského oprávnění, pokud charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou

1. zařízením služby péče o dítě v dětské skupině, nebo

2. mateřskou školou podle školského zákona.

Z této definice vyplývá, že odpočet „školovného“ bude možný pouze v případě, že dítě bylo umístěno v těchto předškolních zařízeních. Evidence všech poskytovatelů by měla být přístupná způsobem umožňujícím dálkový přístup v informačním systému veřejné správy na MPSV.

Oproti úpravě platné do této novely, bude možno uplatnit i výdaje uhrazené v zařízení obdobném mateřské škole umístěném v zahraničí.

2/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákonem 205/2015 Sb. byla s účinností od 1. října 2015 provedena poměrně rozsáhlá novela zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce. Nejvíce změn vyplývá z definitivního zrušení zákona 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců. Tento zákon, jehož účinnost byla několikrát odložena, tak byl s konečnou platností zrušen. Díky jeho zrušení byla všechna ustanovení týkající se odškodňování pracovních úrazů přesunuta z přechodných ustanovení zákoníku práce (§ 366 až 390) do části jedenácté, která řeší v zákoníku práce náhradu škody. Konkrétně najdeme tyto zrušené paragrafy nově v § 269 až 275. Převodník stávajících

paragrafů na nové paragrafy najdete v příloze tohoto čísla i s komentářem k některým zrušeným ustanovením.

Kromě změn v oblasti pracovních úrazů, byly v zákoníku práce provedeny tyto další změny:

- v § 1a se do odst. 2 mezi hodnoty, které chrání veřejný majetek doplnilo „spravedlivé odměňování zaměstnance“

- v § 67 odst. 2 se místo zařízení závodní preventivní péče vkládají slova „poskytovatel pracovnělékařských služeb“

toto odstraňuje starou terminologii, která už od roku 2013 neplatí. Stejná změna je provedena i v § 224 odst. 1, kde se vkládají pracovnělékařské služby místo závodní preventivní péče

- v § 76 se zrušil odst. 5, který řešil zrušení dohody o pracovní činnosti tento text byl přesunut do § 77 odst. 4

- v § 77 se změnil text odst. 4 takto:

(4) Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit

a) dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,

b) výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo

c) okamžitým zrušením; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

Z této změny vyplývá, že způsob zrušení dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti bude shodný. Dosud byly problémy se skončením dohody o provedení práce, které zákoník práce vůbec neřešil.

- § 180 se změnil takto (změna vyznačena tučně):

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout kapesné do výše 40% zahraničního stravného poskytnutého zaměstnanci podle § 170 odst. 3 a § 179 **odst. 1 a 2**.

Tímto doplněním odkazu na odstavce 1 a 2 v § 179 odpadnou veškeré problémy s poskytováním kapesného. Nyní se při výpočtu kapesného bude jednoznačně vycházet z plného, dvoutřetinového nebo jednotřetinového zahraničního stravného podle délky zahraniční pracovní cesty. K případnému krácení stravného za poskytnutí bezplatného jídla se přihlížet nebude (podle výkladů se nepřihlíželo ani nyní).

- za § 320 se vkládá nový § 320a, který zní

Náklady vzniklé činností odborových organizací a organizací zaměstnavatelů podporující vzájemná jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, hradí stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody. Z této změny vyplývá, že stát bude hradit odborářům i svazům zaměstnavatelů náklady, které jim vzniknou např. při jednání „tripartity“...

- v návaznosti na nový § 320a se vložil nový § 324, který zní:
Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů se považují za veřejně prospěšné právnické osoby.

Tímto je pokryta možnost úhrady nákladů na činnost těchto organizací.

- v § 357 odst. 2 se upravil text u zjišťování průměrného výdělku u zaměstnanců převedených na jinou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání a zrušil se § 360

Obě tyto změny jsou provedeny v návaznosti na zrušení zákona o úrazovém pojištění. Možnost vycházet při odškodňování pracovního úrazu z průměrného výdělku z předchozího kalendářního roku je nyní řešena v § 271m.

- v § 365 se změnil odst. 1 takto:

„Ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se řídí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ustanovením § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb., vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., vyhlášky č. 487/2001 Sb. a zákona č. 365/2011 Sb., a zákonem č. 182/2014 Sb.“

Zde je důležité, že **do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy** zůstává v platnosti § 205d starého zákoníku práce a vyhl. 125/1993 Sb. Kdy bude vydána jiná právní úprava pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech je zatím ve hvězdách...

- §§ 366 až 390 byly zrušeny

Tyto paragrafy byly převedeny většinou do § 271 (viz převodník v příloze).

Zákonem 205/2015 Sb. se mění rovněž zákon **99/1963 Sb., občanský soudní řád**, kde v § 299 odst. 1 se mění písm. i) takto:

i) náhrada za ztrátu na výdělku po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti,
Dosud byl v tomto písm. i) „úrazový příplatek, úrazové vyrovnání a úrazová renta“. Tyto dávky se měly poskytovat podle zákona 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění, který je s účinností od 1. 10. 2015 definitivně zrušen. Z náhrady za ztrátu na výdělku se ale srážky ze mzdy budou provádět i nadále.

Účinnost všech výše uvedených změn je **od 1. října 2015**.

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI

Zákonem 203/2015 Sb. byly provedeny změny v zákonu 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

První okruh změn se týká tzv. nekorigujícího zaměstnání (§ 25 odst. 3) a členů obchodních společností nebo družstev (jednatelé, členové představenstva nebo dozorcí rady). Do § 39 odst. 2 se doplnilo nové písmeno e), takže tento odst. 2 nově zní takto:

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,

b) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem,

c) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,

d) který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3, nebo

e) který je ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s); k výši příjmu nebo odměny se přitom nepřihlíží, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva.

Zde se zavádí stejná podmínka pro poskytování podpory v nezaměstnanosti při pobírání odměny za výkon funkce, jako je u běžných zaměstnanců, tj. že v případě pobírání jakékoliv odměny, nebude podpora v tomto měsíci vyplácena. O tuto dobu se ale prodlouží podpůrní doba pro pobírání podpory. Skutečnost, že pobírá jakoukoliv odměnu za výkon funkce je povinen oznámit Úřadu práce nejpozději v den vzniku právního vztahu.

Druhý okruh změn, který novela řeší se týká doby trvání pracovní neschopnosti po skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění. Zde se v § 41 odst. 3 doplnilo mezi tzv. náhradní doby pojištění nové písm. g), které zní:

g) trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zvláštního právního předpisu.

Z této změny vyplývá, že v případě dlouhodobé pracovní neschopnosti se zaměstnanci, který skončil své zaměstnání, započte doba nemoci pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti jako náhradní doba pojištění... Tzn., že v případě nesplnění podmínky doby pojištění alespoň 12 měsíců v posledních 2 letech z důvodu pracovní neschopnosti, nebude krácen na délce pobírání podpory, protože doba nemoci se mu započte jako náhradní doba pojištění.

Poslední pro naši práci důležitou změnou je vložení nového § 115, který řeší „Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti“. Tento příspěvek by se poskytoval při překážce v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 ZP nebo § 207 písm. b) ZP. Výše příspěvku činí 20% průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy za I. až III.čtvrtletí předchozího kal. roku. Podmínkou pro jeho poskytování je, že zaměstnavatel

- nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20% stanovené týdenní pracovní doby,

- již zaměstnanci poskytuje náhradu mzdy podle § 209 odst. 1 nebo podle § 207 písm. b) (v obou případech je to minimálně 60% průměrného výdělku) a po uzavření dohody s Úřadem práce bude poskytovat náhradu nejméně 70% průměrného výdělku,
- v době sjednané pro poskytování příspěvku nerozváže s tímto zaměstnancem pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP.

Žádání o poskytnutí tohoto příspěvku je velmi diskutabilní, protože výše příspěvku činí pouze 20% průměrného výdělku zaměstnance a v případě jeho poskytnutí musíme zaměstnanci vyplácet 70% průměrného výdělku místo 60%. Zaměstnavateli tak zůstává pouze 10% průměrného výdělku...

Účinnost změn v zákonu o zaměstnanosti je dnem **1. října 2015**.

4/ NAŘÍZENÍ VLÁDY .../2015 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY...

Tímto nařízením ze dne 20. srpna 2015 vláda mění s účinností od 1. ledna 2016

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

MINIMÁLNÍ MZDA

Podle § 111 odst. 2 zákoníku práce vyhláší 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 **9900 Kč** (dosud 9200 Kč). Z toho vyplývá, že **mzda, plat nebo odměna z dohody** nesmí být nižší než tato částka. Minimální mzda 9900 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: $(9900 \times 30) : 40$. U tohoto zaměstnance bude od 1. 1. 2016 dodržena minimální mzda, pokud jeho příjem dosáhne částky 7425 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 **58,70 Kč** (dosud 55 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 jiné délky týdenní pracovní doby v organizaci jsou uvedeny v tabulce:

týdenní pracovní doba	minimální mzda na hodinu
40	58,70
38,75	60,60
37,50	62,70

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: $(40 : \text{stanovená týdenní pracovní doba}) \times 58,70 \text{ Kč}$.

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. 2016 záloha na VZP činit 1337 Kč (dosud 1242 Kč).

Minimální mzda se dále používá u zdravotního pojištění v případech, kdy vyměřovací základ zaměstnance je nižší než minimální vyměřovací základ (§ 3 odst. 10 zákona 592/1992 Sb. o VZP). V tomto případě je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5% z rozdílu těchto základů.

Např. pokud bude mít zaměstnanec v měsíci lednu 2016 pět dnů neplaceného volna a jeho vyměřovací základ pro všeobecné zdravotní pojištění bude v tomto měsíci jen 9150 Kč, musí si zaměstnanec doplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele 13,5% z částky 9900-9150, tj. 102 Kč $(9900-9150 \times 0,135)$.

V případě, že by neplacené volno nebo neomluvená absence trvaly po celý kalendářní měsíc, měl by si zaměstnanec doplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 1337 Kč $(9900 \times 0,135)$.

- **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 2016 si bude moci uchazeč o zaměstnání **přivydělat částku 4950 Kč**, aniž by byl vyřazen z okruhu uchazečů o zaměstnání (podpora mu sice za tento měsíc nenáleží, ale podpůrná 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 poloviny minimální mzdy**

platné k 1. 1. příslušného kalendářního roku. Z toho vyplývá, že zvýšení minimální mzdy na 9900 Kč bude mít za následek, že nárok na měsíční daňový bonus bude mít zaměstnanec, který dosáhne v roce 2016 měsíčního příjmu alespoň **4950 Kč** nebo vyššího. Nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh nebo daňového přiznání vznikne zaměstnanci, který v roce 2016 dosáhne příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. **59400 Kč** (6x9900). 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 5,87 Kč** ($58,70 \times 0,1$) při 40 hodinové týdenní pracovní době, **6,06 Kč** ($60,60 \times 0,1$) při 38,75 hodinové týdenní pracovní době nebo **6,27 Kč** ($62,7 \times 0,1$) při 37,5 hodinové týdenní pracovní době, a to za každou odpracovanou hodinu ve ztíženém pracovním prostředí.

Výše příplatku podle § 128 ZP (státní sféra) činí **nejméně 5%** částky základní sazby **minimální mzdy za měsíc**, tj. **nejméně 495 Kč** ($9900 \times 0,05$). Zde by měla vláda změnit NV 564/2006 Sb., protože v § 7 odst. 1 je zatím stále stanovena spodní hranice rozpětí tohoto příplatku ve výši 400 Kč ale až do výše 1400 Kč...

NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ ZARUČENÉ MZDY

Výše uvedeným NV se rovněž zvyšuje nejnižší úroveň zaručené mzdy. Hodinové sazby zaručené mzdy platí při 40 hodinové týdenní pracovní době a měsíční sazby při jakékoliv týdenní pracovní době v organizaci.

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za měsíc
1	58,70	9 900
2	64,80	10 900
3	71,60	12 100
4	79,00	13 300
5	87,20	14 700
6	96,30	16 200
7	106,30	17 900
8	117,40	19 800

Jelikož v této tabulce je stanovena 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	58,70	60,60	62,70
2	64,80	66,90	69,20
3	71,60	74,00	76,40

4	79,00	81,60	84,30
5	87,20	90,10	93,10
6	96,30	99,50	102,80
7	106,30	109,80	113,40
8	117,40	121,20	125,30

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočty 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

V § 4 je stanovena odlišná sazba minimální a zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou **poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně**. Tyto sazby se od 1. ledna 2016 zvyšují takto:

Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí **55,10 Kč za hodinu** (dosud 48,10 Kč) **nebo 9300 Kč za měsíc** (dosud 8000 Kč).

Nejnižší úroveň zaručené mzdy činí u zaměstnanců s omezeným pracovním uplatněním (hodinové sazby zaručené mzdy platí při 40 hodinové týdenní pracovní době a měsíční sazby při jakékoliv týdenní pracovní době v organizaci):

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za měsíc
1	55,10	9300
2	60,90	10300
3	67,20	11300
4	74,20	12500
5	81,90	13800
6	90,50	15300
7	99,90	16800
8	110,30	18600

Z tohoto § 4 vyplývá, že pro zaměstnance, kteří jsou poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně se zvýšila minimální i zaručená mzda, což může způsobit finanční problémy některým chráněným dílnám, které zaměstnávají pouze zdravotně postižené osoby a budou muset u těchto zaměstnanců minimální i zaručenou mzdu výrazně navýšit...

5/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

V minulém čísle informačního servisu jsme psali o změnách v občanském soudním řádu, které byly provedeny zákonem 164/2015 Sb. Nejdůležitější změnou je doplnění dohody o provedení práce mezi ostatní příjmy (§ 299 OSŘ), z kterých se srážky ze mzdy provádí.

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). Tím, že se z dohody o provedení práce budou od **1. září 2015** provádět srážky ze mzdy, budou zde rovněž uplatňovány nezabavitelné částky.

Jak se ale bude postupovat v případech, kdy zaměstnanec pracoval na dohodu o provedení práce a když na něho přišel exekuční příkaz na provedení srážek ze mzdy, tak jsme exekutorovi sdělili, že má příjem pouze z dohody o provedení práce, z které se srážky ze mzdy neprovádí. Po určité době přišlo od jiného nebo téhož exekutora tzv. „příkázání jiných peněžitých pohledávek“ na příjem z dohody o provedení práce a my jsme začali na základě tohoto příkázání srážky z dohody provádět. Nyní je otázka, zda můžeme přestat provádět srážky z titulu „příkázání jiných peněžitých pohledávek“ a začít srážet ve prospěch dříve doručeného exekučního příkazu na srážky ze mzdy?

Odpověď na tuto problematiku najdeme v prvním přechodném ustanovení zákona 164/2015 Sb., kde se uvádí:

„Není-li dále stanoveno jinak, použije se občanský soudní řád ve znění účinném ode dne nabytí tohoto zákona i pro řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní účinky úkonů, které v řízení nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, zůstávají zachovány.“

Z tohoto vyplývá, že exekuční příkazy, které byly doručeny před 1. září 2015 budou sráženy podle znění OSŘ platného do 31. srpna 2015. Tzn., že na základě „příkázání jiných peněžitých pohledávek“ budeme z dohody o provedení práce provádět srážky i nadále, a to ve výši, která je v tomto příkázání uvedena. Po 31. 8. 2015 by již exekutoři neměli „příkázání jiných peněžitých pohledávek“ na dohody o provedení práce vůbec vystavovat.

Jak by se ale postupovalo v případě, že by zaměstnanec po 31. 8. 2015 ukončil výkon práce na základě dohody o provedení práce a poté nastoupil u jiného zaměstnavatele? Lze i v tomto případě uplatnit dříve vydané „příkázání jiných peněžitých pohledávek“ u dalšího zaměstnavatele?

Podle našeho názoru již nelze dříve vydané „příkázání jiných peněžitých pohledávek“ aplikovat u dalšího zaměstnavatele, protože už by se měl uplatnit OSŘ ve znění účinném od 1. září 2015. Zde už by bylo možno na příjem z dohody o provedení práce uplatnit pouze provedení srážky ze mzdy, a to i s uplatněním nezabavitelných

částek. Vzhledem k nejednotnosti výkladů k této situaci, Vás budeme o vývoji postupu provádění srážek informovat.

Poslední okruh dotazů se týká termínu, od kterého se má nový postup uplatnit, tj. zda se uplatní již při provádění srážek za měsíc srpen nebo až od měsíce září?

Podle stanoviska Exekutorské komory, které bylo zasláno jednomu našemu klientovi by se měl nový postup uplatňovat až u exekučních příkazů, které přijdou po 31. 8. 2015. Tzn., že z odměny o provedení práce za měsíc srpen se provedou srážky ještě na základě příkázání jiné peněžité pohledávky...

6/ PRODLOUŽENÍ NÁROKU NA DOVOLENOU NEBO ROZŠÍŘENÍ PRACOVNÍHO VOLNA?

V poslední době někteří zaměstnavatelé zvažují možnost prodloužení nároku na dovolenou nad zákonný rámec 4 týdnů nebo poskytnutí dalšího pracovního volna.

Jaké jsou výhody a nevýhody obou variant?

Pokud zaměstnavatel prodlouží výměru dovolené např. na 5 týdnů, musí být i tato prodloužená výměra dovolené čerpána v souladu s §§ 212 až 223 ZP, tj. včetně jejího určení, krácení, převádění apod.

Pokud by zaměstnavatel poskytl zaměstnanci další volno v průběhu roku, nebude se toto volno řídit zákoníkem práce ale vnitřním předpisem zaměstnavatele. Může se jednat např. o zdravotní volno, nadlimitní volno, osobní volno, jehož čerpání určuje zaměstnavatel. K tomuto dalšímu čerpání dnů volna namísto dovolené si ve vnitřním předpise zaměstnavatel popíše pravidla, například že se dá takové volno čerpat až po vyčerpání dovolené, pokud se nejedná o zdravotní volno, jak bude zaměstnanec o volno žádat, nebo že v případě jeho nevyčerpání v kalendářním roce, toto volno propadá... Dále se může ve vnitřním předpisu určit, že při čerpání tohoto volna bude poskytnuta náhrada ve výši tarifu za daný den nebo ve výši průměrného výdělku apod...

Z výše uvedeného vyplývá, že pro zaměstnavatele je výhodnější varianta poskytnutí dalšího pracovního volna, protože jeho poskytování není „svázáno“ paragrafy o čerpání dovolené a zaměstnavatel si sám určí kriteria pro jeho čerpání ve vnitřním předpisu nebo v případě odborů v kolektivní smlouvě...

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

48/2015 Naši zaměstnanci budou od 1. září 2015 pracovat v nepřetržitém pracovním režimu 37,5 hod. týdně. Dosud pracovali 40 hod. týdně. Jak se tato úprava pracovní doby promítne do průměrného výdělku a jak ovlivní výplatu náhrady mzdy při čerpání dovolené?

U Vašich zaměstnanců dojde ke zkrácení pracovní doby, které by mělo být bez snížení mzdy (§ 79 odst. 3 ZP). Z tohoto důvodu bude třeba přepočítat průměrný výdělek zaměstnance tak, že se vynásobí 40 a vydělí 37,5. Tímto přepočtem se zajistí to, že nedojde k poklesu mzdy při potřebě použití průměrného výdělku. Takto přepočtený průměrný výdělek budete potom používat i při výpočtu náhrady mzdy za čerpanou dovolenou.

49/2015 Jsme stavební firma a poskytujeme zaměstnancům mzdu. V době tropických veder jsme upravili pracovní dobu našich zaměstnanců tak, že pracovali od 5,30 do 13,30 hod. Jsme povinni těmto zaměstnancům poskytovat příplatek za práci v noci, když v době od 22,00 do 6,00 neodpracovali alespoň 3 hodiny?

Podle § 116 ZP přísluší zaměstnanci za dobu noční práce dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Podle téhož paragrafu je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku. Pokud máte tento jiný způsob určení a výši příplatku sjednán v kolektivní smlouvě nebo přímo se zaměstnanci, bude jim náležet v této výši. Pokud toto sjednání nemáte, náleží zaměstnancům za dobu práce od 5,30 do 6,00 hod. příplatek nejméně 10% průměrného výdělku. Podmínka výkonu práce alespoň 3 hodin v noční době má vliv na to, zda se jedná o zaměstnance pracujícího v noci (§ 78 odst. 1 písm. k ZP).

50/2015 Máme zaměstnankyni, která uplatňovala daňové zvýhodnění na 2 děti. Od roku 2015 nechce uplatňovat toto daňové zvýhodnění měsíčně, ale až po skončení roku v rámci ročního zúčtování záloh. Co musí tato zaměstnankyně udělat, abychom jí mohli vyhovět?

Zaměstnankyně by měla v Prohlášení k dani uvést obě děti včetně jejich pořadí a rodných čísel. Zároveň ale doporučujeme, aby Vám přiložila ještě písemnou žádost o uplatnění daňového zvýhodnění až v rámci ročního zúčtování za rok 2015. Tato žádost bude chránit zaměstnavatele, protože správně by měl daňové zvýhodnění poskytovat měsíčně. Dále doporučujeme upozornit zaměstnankyni na nebezpečí, že v případě její dlouhodobé nemoci a nedosažení 6násobku minimální mzdy, nemůže dostat daňové zvýhodnění formou daňového bonusu...

51/2015 Zaměstnanec má několik nepřednostních exekučních srážek, z nichž srážíme pouze první v pořadí. Nyní nám od prvního exekutora přišlo oznámení, že exekuce byla uhrazena a zároveň nám vrátil větší část poslední splátky. Jak máme naložit s touto vratkou? Můžeme ji vrátit zaměstnanci nebo jí máme použít na mimořádnou splátku na v pořadí další exekuci?

Vzhledem k tomu, že podle § 282 odst. 3 OSŘ ztrácí povinný dnem, kdy bylo doručeno nařízení výkonu rozhodnutí, právo na vyplacení té části mzdy, která odpovídá stanovené výši srážek, není možno mu vrácený přeplatek vyplatit. Tento přeplatek se pošle na exekuční příkaz, který je nyní první v pořadí.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (tzv. „gastronomický zákon“):

**JAKÝKOLI GASTRONOMICKÝ OBJEV MÁ PRO LIDSTVO MNOHEM
BLAHODÁRNĚJŠÍ DŮSLEDKY NEŽ OBJEV ASTRONOMICKÝ.**

PŘEVODNÍK PARAGRAFŮ, KTERÉ SE TÝKAJÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA PRACOVNÍ ÚRAZY

Paragraf ZP do 30. 9. 2015	Paragraf ZP od 1. 10. 2015	Poznámka
§ 269	§ 275	
§ 270	§ 275	
§ 271	vypuštěno	podle občanského zák.
§ 272	§ 272	
§ 273	§ 273	
§ 274	§ 274 + § 274a	
§ 366	§ 269	
§ 367	§ 270	
§ 368	§ 271	
§ 369 odst. 1	vypuštěno	nadbytečné
§ 369 odst. 2	§ 271r	
§ 370	§ 271a	
§ 371	§ 271b	
§ 372	§ 271c	
§ 373	§ 271d	
§ 374	§ 271f	
§ 375 odst. 1 písm. a) až d)	vypuštěno	nadbytečné
§ 375 odst. 1 písm. e)	§ 271e	
§ 375 odst. 2	§ 271q	
§ 376	§ 271g	
§ 377	§ 271h	
§ 378	§ 271i	
§ 379	§ 271j	
§ 380	§ 271k	
§ 381	§ 271l	
§ 382	§ 271m	
§ 383	§ 270	
§ 384 odst. 1	vypuštěno	podle občanského zák.
§ 384 odst. 2 a 3	§ 271n	
§ 385	§ 271o	
§ 386	§ 271p	
§ 387	§ 274a	
§ 388	§ 271s	
§ 389	§ 271t	
§ 390	§ 271u	