

O B S A H:

1/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ V DOBĚ ŠKOLNÍCH PRÁZDNIN

2/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Praha 27. června 2016

Vážení přátelé,

v letošním prázdninovém čísle informačního servisu jsme se pro Vás pokusili vytvořit ucelený výklad k zaměstnávání studentů v době školních prázdnin, a to jak z pohledu odvodu daně z příjmů, pojistného na SZ a VZP, tak i z hlediska uzavření nejvýhodnějšího pracovněprávního vztahu se studentem. Na závěr jsme zařadili aktuální dotazy k této problematice.

UPOZORNĚNÍ: v průběhu měsíce července a srpna budeme opět odpovídat pouze na telefonním čísle 224 311 286. Po zkušenostech z předchozích let je to o prázdninách dostačující...

1/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ V DOBĚ ŠKOLNÍCH PRÁZDNIN

Vzhledem k tomu, že opět nastává období studentských brigád, rozhodli jsme se zrekapitulovat možnosti jejich zaměstnávání a uvést specifika ve vazbě na poskytování mzdy a na odvody pojistného na SZ, pojistného na VZP a na daň z příjmů.

- JAKÝ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH SE STUDENTEM UZAVŘÍT?

Zde budou přicházet v úvahu tyto formy pracovněprávních vztahů

- **pracovní poměr na dobu určitou**

Pracovní smlouva by měla obsahovat stejné náležitosti jako u pracovního poměru na dobu neurčitou, tj. **místo výkonu práce, den nástupu do práce a dobu trvání pracovního poměru**. Zároveň je třeba studenty informovat o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, tj. o délce dovolené, výpovědních dobách, údajích o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty a o stanovené týdenní pracovní době, pokud tyto údaje nemáte uvedeny již přímo v pracovní smlouvě. Při uzavírání pracovní smlouvy je třeba si dát pozor na rovné zacházení a diskriminaci, tzn., že by student neměl dostávat nižší mzdu než ostatní zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci za srovnatelných podmínek...

Dobu trvání pracovního poměru je možné stanovit konkrétním datem od-do, nebo dobou trvání určité práce (např. do ukončení sklizně meruněk), nebo na dobu čerpání dovolené konkrétní osoby.

V případě **sjednání zkušební doby**, nesmí být tato delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. *Např. při pracovním poměru od 1. 7. do 31. 8., nesmí být zkušební doba delší než 31 dnů.*

Mzda (plat) může být **sjednána přímo v pracovní smlouvě nebo stanovena mzdovým (platovým) výměrem**. Mzda musí být minimálně ve výši **minimální mzdy**, tj. v současné době **9900 Kč měsíčně nebo 58,70 Kč na hodinu** (platí při 40 hod. týdenní pracovní době). Tato výše minimální mzdy platí i pro mladistvé. I u studentů musí být **dodržena tzv. „zaručená mzda“**. Tzn., že student, který bude vykonávat práci odpovídající 2. skupině prací nemůže mít méně než 10900 Kč měsíčně nebo 64,80 Kč na hodinu (toto platí rovněž pro mladistvé).

Před zahájením výkonu práce by měl být student seznámen s předpisy k bezpečnosti práce, vnitřními předpisy, kolektivní smlouvou apod.

Nárok na dovolenou vznikne pouze v případě, že student odpracuje alespoň 21 dnů nebo 42 dnů, a to ve výši 1/12 resp. 2/12 z ročního nároku. Delší dovolená by

přicházela v úvahu, pokud by student odpracoval alespoň 60 dnů, což při prázdninových brigádách většinou nebývá. Ve většině případů nároku na dovolenou, dojde pravděpodobně k jejímu proplacení při skončení pracovního poměru.

ZÁVĚR: uzavření pracovního poměru je výhodnější zejména pro studenta, protože má zaručena stejná práva jako ostatní zaměstnanci zaměstnavatele. Nevýhodou u zaměstnavatele je, že podle § 34b odst. 1 ZP musí studentovi přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (nelze sjednat, že bude pracovat dle potřeb zaměstnavatele jako u dohod mimo pracovní poměr).

- **dohoda o pracovní činnosti**

Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru za dobu trvání dohody **polovinu stanovené týdenní pracovní doby**. *Např., pokud je u zaměstnavatele stanovena týdenní pracovní doba 37,5 hodiny, nesmí výkon práce za dobu trvání dohody překročit v průměru 18,75 hodiny.*

Dohoda o pracovní činnosti musí být vždy **sjednána písemně** a **musí u ní být dodržena minimální mzda**. Zaručená mzda dodržena být nemusí, ale i v tomto případě platí § 16 odst. 1 ZP. Tzn., že pro všechny zaměstnance platí rovné zacházení, zákaz diskriminace a postup v souladu s dobrými mravy...

Dřívější **skončení dohody o pracovní činnosti** je možné buď dohodou, nebo výpovědí danou z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně (§ 77 odst. 4 ZP). Pro zrušení se vyžaduje písemná forma.

Právo na dovolenou a jiné důležité osobní překážky v práci vzniká u zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti jen **v případě, že je toto v dohodě přímo sjednáno**.

ZÁVĚR: nevýhodou uzavření dohody o pracovní činnosti je výkon práce v rozsahu nepřekračujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Výhodou je naopak možnost sjednat se studentem výkon práce jen ve dnech, kdy ho bude zaměstnavatel potřebovat.

- **dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce lze uzavřít, pokud **předpokládaný rozsah prací**, na který se dohoda uzavírá, **není vyšší než 300 hodin**. Do 300 hodin se započtou i všechny doby práce konané na základě jiné dohody o provedení práce pro téhož zaměstnavatele v témže kalendářním roce.

Dohoda o provedení práce musí být vždy sjednána písemně a **je třeba dodržet minimální mzdu**.

Dřívější **skončení dohody o provedení práce** je možné buď dohodou, nebo výpovědí danou z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně (§ 77 odst. 4 ZP). Pro zrušení se vyžaduje písemná forma.

Nárok na dovolenou u dohody o provedení práce nevzniká, i když i zde platí, co není zakázáno, je dovoleno...

Z dohody o provedení práce se **neodvádí ani jedno pojistné**, pokud měsíční odměna z ní **nepřesáhne 10000 Kč**. Při odměně vyšší než 10000 Kč se odvádí vše jako u pracovního poměru.

ZÁVĚR: dohoda o provedení práce s limitem 300 hod. je asi nejvýhodnější variantou pro zaměstnavatele, protože pokud odměna nepřekročí 10000 Kč, tak se neodvádí ani jedno pojistné a při podepsaném prohlášení k dani ani daň. Kromě toho má i

v tomto případě zaměstnavatel možnost sjednat výkon práce ve dnech, kdy bude studenta potřebovat.

Při uzavírání obou dohod mimo pracovní poměr je třeba vždy postupovat v souladu s §§ 74 až 77 ZP.

- ODVOD POJISTNÉHO NA SZ

Pojistné na sociální zabezpečení se sráží ze všech zdanitelných příjmů ze zaměstnání, která zakládají účast na nemocenském pojištění.

Účast na nemocenském pojištění zakládá dohoda o provedení práce, pokud je započitatelný příjem vyšší než 10000 Kč.

Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na pojištění na SZ vždy, pokud je sjednaná částka 2500 Kč nebo vyšší.

Pracovní poměr zakládá účast na pojištění na SZ v případě, že započitatelný příjem je 2500 Kč nebo vyšší.

Pokud se jedná o zaměstnání malého rozsahu (sjednaná částka je nižší než 2500 Kč nebo není vůbec sjednána), zakládá toto zaměstnání (pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti) účast na pojištění pouze v měsících, kdy je odměna 2500 Kč nebo vyšší.

- ODVOD POJISTNÉHO NA VZP

Pojistné na veřejné zdravotní pojištění se sráží ze zdanitelných příjmů ze závislé činnosti s výjimkou příjmu plynoucího z dohody o provedení práce do 10000 Kč včetně a z dohody o pracovní činnosti, pokud je odměna z této dohody nižší než 2500 Kč. V případě sjednání pracovního poměru se pojistné na VZP odvádí vždy.

Při srážení **pojistného na VZP** bude také důležité, zda se bude jednat o studenta, který se soustavně připravuje na budoucí povolání a tudíž o osobu, za kterou je plátcem pojistného stát. V případě, že nám student **prokáže studium, nebude se na něho vztahovat minimální vyměřovací základ a pojistné se bude odvádět ze skutečné výše jeho příjmů.**

- DAŇ Z PŘÍJMŮ

Pokud nemá student nikde jinde podepsané **prohlášení k dani**, je vhodné mu jej **dát podepsat**, a to i v případě sjednané dohody o provedení práce s odměnou nižší než 10000 Kč, kde by se mohla srazit 15% srážková daň. Jestliže bude mít prohlášení k dani podepsané, může se u něho každý měsíc uplatnit sleva na dani 2070 Kč a pokud nám prokáže studium, uplatní se u něho ještě sleva na studium 335 Kč. V případě, že jeho příjmy budou vyšší a bude u něho nějaká záloha na daň sražena (toto bude přicházet v úvahu hlavně u pracovního poměru), může student požádat po skončení roku o provedení ročního zúčtování záloh, kde by se mu případná sražená daň vrátila.

Pokud bude mít student již **podepsané prohlášení k dani pro jiného plátce**, bude záležet na výši jeho zdanitelného příjmu. Při příjmu z dohody o provedení práce do 10000 Kč se srazí 15% srážková daň a u ostatních příjmů se srazí 15% zálohová daň. Studentovi, který měl zálohovou daň, je třeba po skončení zaměstnání vystavit potvrzení o zdanitelném příjmu a on by si měl sám podat daňové přiznání, protože měl více plátců současně.

- PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY

Podle zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách a prováděcí vyhlášky 79/2013 Sb. k tomuto zákonu zajistí zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku vždy před uzavřením pracovního poměru. Před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se zajistí vstupní prohlídky jen v případě, že tato osoba má být zařazena k výkonu práce, která je prací rizikovou nebo v případě, že má zaměstnavatel pochybnosti o zdravotní způsobilosti uchazeče o práci, která není prací rizikovou. U mladistvých zaměstnanců, tj. do 18 let věku by měla být před uzavřením pracovního poměru nebo dohod mimo pracovní poměr vždy provedena vstupní lékařská prohlídka.

- KDY SE JEDNÁ O VYŽIVOVANÉ DÍTĚ RESP. O SOUSTAVNOU PŘÍPRAVU NA BUDOUCÍ POVOLÁNÍ?

Posouzení, zda se jedná o vyživované dítě je důležité pro uplatnění daňového zvýhodnění rodiči (§ 35c ZDP). Soustavná příprava na budoucí povolání má vliv na uplatnění slevy na studenta dítětem (§ 35ba odst. 1 písm. f) ZDP) a pro posouzení, zda se jedná o osobu, za kterou je plátcem pojistného na VZP stát (§ 7 zákona 48/1997 Sb.).

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě (§ 35c ZDP) náleží vždy po dobu studia a dále v těchto případech:

- jestliže se jedná o **nezletilé dítě** (tj. do 18 let věku, pokud nebylo z důvodu uzavření sňatku zplnoletněno dříve)
- pokud se jedná o **prázdniny mezi jednotlivými ročníky** střední nebo vysoké školy
- jestliže se bude jednat o **prázdniny mezi dvěmi středními školami**
- jestliže se bude jednat o **prázdniny mezi střední a vysokou školou**
- pokud půjde o dobu od **ukončení studia na VŠ do dne, kdy se dítě stane studentem téže nebo jiné VŠ**, jestliže toto studium na sebe bezprostředně navazuje, nejdéle však doba tří kalendářních měsíců následujících po měsíci, v němž dítě ukončilo studium na VŠ
- při ukončení studia na střední škole, po kterém již **dítě nebude pokračovat ve studiu**, se jedná o vyživované dítě v době **školních prázdnin** následujících po ukončení studia v případě, že **není po celý kalendářní měsíc v zaměstnání**, které zakládá účast na NP nebo **nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu** v nezaměstnanosti nebo na sebe **výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc**
- při úspěšném ukončení studia na vysoké škole, po kterém již dítě **nebude pokračovat ve studiu**, se jedná o vyživované dítě v kalendářním měsíci následujícím po řádném ukončení studia na VŠ, pokud dítě **není po celý kalendářní měsíc v zaměstnání**, které zakládá účast na NP nebo **nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu** v nezaměstnanosti.

ODLIŠNOST PŘI UPLATNĚNÍ SLEVY NA STUDIUM OPROTI DAŇOVÉMU ZVÝHODNĚNÍ:

Sleva na studium náleží kromě všech výše uvedených možností u daňového zvýhodnění i po dobu prezenční formy studia v „**doktorském studijním programu**“,

kteřý poskytuje vysokoškolské vzdělání, a to až **do dovršení věku 28 let**. Daňové zvýhodnění na vyživované dítě náleží vždy jen do 26 let!

Nárok na **slevu na studium nemá dítě, které ukončilo povinnou školní docházku** a v době školních prázdnin navazujících na ukončení povinné školní docházky nastoupilo na brigádu, protože v té době není ještě studentem střední školy (tím se vždy stává až od 1. 9.).

- SPECIFIKA U MLADISTVÝCH

U mladistvých zaměstnanců, tj. do 18 let věku by mělo být před vstupem do pracovněprávního vztahu provedeno **lékařské vyšetření**. Vyjádření zákonného zástupce k uzavření pracovní smlouvy se již nevyžaduje.

Pracovní doba mladistvých nesmí v souhrnu překročit **40 hodin týdně** s tím, že **délka směny** v jednotlivých dnech nesmí překročit **8 hodin**.

Podle § 6 odst. 1 ZP je **práce fyzických osob do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky zakázána**. Z toho vyplývá, že nebude možno uzavřít pracovněprávní vztah o prázdninách s žákem 8. třídy, kterému již bylo více než 15 let, ale nemá ještě dokončenou povinnou školní docházku.

Přestávky v práci musí být mladistvým poskytnuty vždy, tj. i u prací, které nelze přerušit, a to nejpozději **po 4,5 hodinách nepřetržité práce v délce 30 minut**.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být u mladistvého nejméně **48 hodin** a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami musí být **alespoň 12 hodin**.

Práce přesčas a práce v noci je u mladistvých zakázána.

Minimální mzda je u mladistvých stanovena ve stejné výši jako u ostatních skupin zaměstnanců stejně jako **minimální výše zaručené mzdy** pro skupiny prací uvedené v NV 567/2006 Sb.

- ZAHRNOVÁNÍ PŘÍJMŮ STUDENTŮ DO PŘÍJMŮ PRO DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

Podle § 5 odst. 1 písm. a) bod 1 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se **příjmy nezaopatřených dětí dosažené za měsíce červenec a srpen do příjmů společně posuzovaných osob nezahrnují**. Pokud by ovšem dítě pracovalo i v jiných měsících, potom je třeba tyto příjmy do příjmů rodiny pro posouzení vzniku nároku na dávky SSP započíst.

POZOR: Obdobně je třeba do příjmů rodiny započítat příjmy žáků a studentů, plynoucí za práci z praktického výcviku (tzv. odborný rozvoj), které jsou sice od daně z příjmů osvobozené, ale jsou uvedeny v § 5 odst. 1 písm. b) bod 9. zákona 117/95 Sb. o SSP (příjmy od daně osvobozené, které se zahrnují do příjmů pro účely stanovení rozhodného příjmu).

- NEMOCENSKÉ DÁVKY

Podle zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění náleží studentům, kteří vykonávají zaměstnání, jenž zakládá účast na NP, dávky nemocenského pojištění za stejných podmínek a ve stejné výši, jako u ostatních zaměstnanců jen s tím rozdílem, že u nich, **v případě sjednání pouze na dobu školních prázdnin**, neplyne ochranná lhůta (§ 15 odst. 4 písm. e) zákona 187/2006 Sb. o NP) a **výplata nemocenského náleží nejdéle do dne, kdy mělo toto zaměstnání skončit** (§ 28

odst. 3 zákona o NP). Podle § 39 odst. 5 písm. f) zákona o NP dále nemají studenti, kteří mají sjednáno zaměstnání pouze na dobu školních prázdnin, nárok na poskytování ošetrového.

- **DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ**

Od 1. 1. 2010 už studium jako takové nezakládá účast na důchodovém pojištění. Studenti mají možnost pojistit se v době studia dobrovolně. V případě výkonu činnosti, která zakládá účast na důchodovém pojištění v době školních prázdnin, jsou ale tito studenti důchodově pojištěni a jejich zaměstnavatel je povinen je přihlásit na OSSZ a také za ně odvádět pojistné na SZ a zároveň vést evidenční listy důchodového pojištění. Na tuto dobu se studenti pochopitelně nemusí dobrovolně k důchodovému pojištění přihlašovat, pokud by si jinak dobu studia chtěli pojistit.

- **PRACOVNÍ ÚRAZ U STUDENTŮ**

Jestliže student pracoval v pracovním poměru na **dobu určitou nebo na dohodu mimo pracovní poměr** uzavřenou na dobu určitou, přísluší **náhrada za ztrátu na výdělku do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit**. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán, což se u studenta, který pracuje v pracovněprávním vztahu sjednaném jen na období školních prázdnin, nepředpokládá (§ 271p odst. 1 ZP).

NEJČASTĚJŠÍ DOTAZY, KTERÉ SE V SOUVISLOSTI SE STUDENTSKÝMI BRIGÁDAMI OBJEVILY:

- **je třeba souhlas rodičů s uzavřením pracovního poměru nebo dohod mimo pracovní poměr s nezletilým zaměstnancem?**

Zákoník práce již nevyžaduje předchozí vyjádření se zákonného zástupce nezletilého k uzavření pracovněprávního vztahu. Podle § 56a resp. § 77 odst. 5 zákoníku práce (dále jen ZP) však může od 1. 1. 2014 zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl 16 let, okamžitě zrušit pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K tomuto kroku se ale vyžaduje přivolení soudu.

- **jak postupovat v případě ukončení vyšší odborné školy (VOŠ)?**

podle § 12 odst. 2 písm. c) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře je studium na VOŠ považováno za studium na střední škole a tudíž platí to, co je uvedeno výše u ukončení SŠ. Ale pokud by VOŠ končila např. v březnu, žádné školní prázdniny zde nepřichází v úvahu a u rodičů je třeba zastavit uplatňování daňového zvýhodnění na vyživované dítě a student by se měl zaregistrovat na úřadu práce (nebo nastoupit do zaměstnání), aby si nemusel platit pojistné na VZP, jako osoba bez zdanitelných příjmů.

- **jak postupovat v případě ukončení studia jednoletého kurzu cizích jazyků, které následovalo po vykonání první maturitní zkoušky?**

podle § 12 odst. 1 písm. d) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře je studium v jednoletých kurzech cizích jazyků s denní výukou považováno pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění za studium na střední škole a tudíž platí to,

co je uvedeno výše u ukončení SŠ. Ale pokud by doba studia tohoto jednoletého kurzu skončila např. v dubnu, žádné školní prázdniny zde nepřichází v úvahu a od následujícího měsíce je třeba zastavit uplatňování daňového zvýhodnění na vyživované dítě a student by se měl zaregistrovat na úřadu práce, aby si nemusel platit pojistné na VZP, jako osoba bez zdanitelných příjmů.

Poznámka: podle § 15 zákona o SSP jsou instituce poskytující jednoleté kurzy cizích jazyků uvedeny v seznamu, který vede Ministerstvo školství (dále jen MŠ) a je zveřejněn v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup. Na stránkách MŠ je tak možno si v případě pochybností zkontrolovat, zda instituce, která potvrzení vydala má řádnou registraci.

- **je výhodné pro absolventy SŠ, VOŠ nebo VŠ, aby se ihned po skončení studia zaregistrovaly na úřadech práce?**

školami je tento krok doporučován pravděpodobně z toho důvodu, že studentem přestávají být dnem následujícím po dni, v němž úspěšně vykonal závěrečnou zkoušku nebo dnem, kdy byla vykonána státní závěrečná zkouška nebo její poslední část u VŠ. V případě nevykonání závěrečné zkoušky nebo absolutoria přestávají být studenty k 30. 6. roku, v němž měl studium řádně ukončit. Školy se domnívají, že pokud přestane být studentem a tudíž nezaopatřeným dítětem, bude si muset sám platit pojistné na VZP a proto je posílají na úřady práce. Zákon 48/97 Sb. o VZP se však v § 7 při definici nezaopatřenosti dítěte odkazuje na zákon 117/95 Sb. o státní sociální podpoře, kde se za nezaopatřené dítě považuje ještě dítě v období školních prázdnin po ukončení studia (viz výše u střední školy) nebo měsíc následující po ukončení studia na VŠ.

NÁŠ NÁZOR: doporučení k **přihlášení se na úřad práce** je podle našeho názoru **důvodné nově z úplně jiného důvodu a tím je zápočet doby důchodového pojištění**, protože od 1. 1. 2010 není jakákoliv doba studia považována za dobu důchodového pojištění. Tím, že se student po ukončení studia přihlásí na úřadu práce, získá alespoň pro účely důchodového pojištění, tzv. náhradní dobu důchodového pojištění.

ZÁVĚR: pokud se tito absolventi zaregistrují na úřadu práce ihned po ukončení studia, bude jim tato doba započtena pro účely důchodového pojištění. Pro poskytování daňového zvýhodnění na vyživované dítě nebude mít tento krok žádný dopad, protože student nebude ve většině případů podporu v nezaměstnanosti pobírat a rodičům bude daňové zvýhodnění na něho i po dobu školních prázdnin náležet.

- **jak je to s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a evidencí u úřadu práce z pohledu nezaopatřenosti dítěte po ukončení studia?**

pokud by se dítě zaregistrovalo na ÚP a nemělo nárok na podporu v nezaměstnanosti, protože nemá splněnu podmínku pro její poskytování (výkon zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v době posledních 2 let), jedná se i nadále o nezaopatřené dítě a rodiče si na něj mohou uplatnit daňové zvýhodnění. Pokud by mělo dítě nárok na podporu v nezaměstnanosti (např. z důvodu, že při studiu pracovalo), nelze jej považovat za vyživované, jestliže podporu pobírá po celý kalendářní měsíc.

- **jak postupovat v případě nevykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria v řádném termínu a povolení jejího opakování v měsíci září?**

v těchto případech přestává být dítě studentem střední školy nebo vyšší odborné školy k 30. 6. a školní prázdniny se posuzují stejně jako při úspěšném ukončení studia, tj. dítě nesmí být po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na sebe výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc, aby se jednalo o vyživované dítě.

- **jak se bude posuzovat nezaopatřenost dítěte v případech, kdy končí jednoletý kurz cizích jazyků v měsíci květnu?**

Podle zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře je studium v jednoletých kurzech cizích jazyků považováno pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění za studium na střední škole. Pokud je studium tohoto jednoletého kurzu započato v měsíci září a končí v měsíci červnu následujícího roku, platí to, co je uvedeno u ukončení studia SŠ. Tzn., že se jedná o vyživované dítě v době školních prázdnin následujících po ukončení studia v případě, že není po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo nemá po celý kal. měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na sebe výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc.

Pokud by ale studium netrvalo až do června a skončilo např. v měsíci květnu, žádné školní prázdniny zde nepřichází v úvahu a od následujícího měsíce je třeba zastavit uplatňování daňového zvýhodnění na vyživované dítě a případnou slevu na dani z titulu studia. Toto by ovšem neplatilo, pokud by dítě bylo přijato ke studiu na vysoké škole.

- **jak postupovat u studenta, který nevykonal závěrečnou zkoušku v učebním oboru a bude konat opravnou zkoušku na podzim?**

I v těchto případech přestává být dítě studentem střední školy (učiliště) k 30. 6. a školní prázdniny se posuzují stejně jako při úspěšném ukončení studia, tj. dítě nesmí být po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo nesmí mít po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti, aby se jednalo o vyživované dítě.

- **může již od 27. června letošního roku nastoupit do pracovněprávního vztahu dítě, které dosáhlo věku 15 let, když v měsíci červnu tohoto roku teprve dokončí povinnou školní docházku?**

Podle § 6 ZP je „zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. V § 35 zákona 89/2012 Sb., občanský zákoník se říká, že *nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu* (např. podle ZP). Povinná školní docházka se podle § 54 odst. 2 zákona 561/2004 Sb. (školský zákon), ukončuje jejím úspěšným splněním a dítě přestává být žákem školy k 30. 6. příslušného školního roku. Z toho vyplývá, že dítě může po ukončení povinné školní docházky nastoupit do pracovněprávního vztahu (pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce) nejdříve od 1. července.

- **můžeme sjednat pracovněprávní vztah od 1. 7. 2016 s dítětem, které dokončilo povinnou školní docházku a patnácti let dosáhne dne 6. července 2016?**

Ne, s tímto dítětem je možno sjednat pracovněprávní vztah nejdříve v den, kdy dovrší patnácti let, tj. od 6. července. Toto vyplývá z § 35 zákona 89/2012 Sb., občanský

zákoník, kde se říká: *nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce...*

- **jak se bude posuzovat nezaopatřenost dítěte v měsících červenec a srpen v případě, že dítě bude muset opakovat třetí ročník střední školy?**

V tomto případě se bude jednat o dobu od skončení výuky v jednom školním roce do počátku následujícího školního roku, která se podle § 13 odst. 2 písm. a) považuje za soustavnou přípravu na budoucí povolání na střední škole. Dítě ale musí pokračovat bez přerušení v dalším studiu. V tomto případě může pracovat v období července a srpna bez jakéhokoli omezení, aby se i nadále jednalo o vyživované dítě pro účely zákona o daních z příjmů.

- **jak se bude postupovat při uplatňování daňového zvýhodnění v období měsíců červenec a srpen v případě, že dítě ukončilo studium VŠ – bakalářský studijní program v měsíci červnu a bylo od 15. července přijato na magisterský studijní program? Potvrzení o studiu v magisterském programu nám ale otec předložil až v měsíci září.**

Podle § 14 odst. 2 písm. c) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se za soustavnou přípravu na budoucí povolání považuje doba od ukončení studia na VŠ do dne, kdy se dítě stalo studentem téže nebo jiné VŠ, pokud studium na téže nebo jiné VŠ bezprostředně navazuje na ukončení studia na VŠ, nejdéle však doba 3 kal. měsíců následujících po kal. měsíci, v němž dítě ukončilo studium na VŠ. Z dotazu vyplývá, že dítě bylo přijato na magisterské studium už v měsíci červenci, tzn., že se dnem 15. července stalo studentem VŠ. To, že potvrzení o studiu přinesl otec až v měsíci září, má vliv na poskytnutí daňového zvýhodnění. Zde by náleželo daňové zvýhodnění ještě za měsíc červen a za měsíc červenec v případě, že by nebylo po celý tento měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo po celý tento měsíc nepobíralo podporu v nezaměstnanosti. Za měsíc srpen by se již daňové zvýhodnění neposkytlo a opět by náleželo až za měsíc září. V rámci ročního zúčtování (daňového přiznání) by se ale daňové zvýhodnění poskytlo za celých 12 měsíců, protože k nástupu na další VŠ došlo do 3 měsíců od ukončení studia na první VŠ.

- **syn našeho zaměstnance řádně ukončil střední školu a ve studiu již pokračovat nebude. Nyní se mu naskytla možnost brigády na dobu července a srpna. Jak nejlépe sjednat toto zaměstnání, aby otec nepřišel o daňové zvýhodnění za tyto měsíce?**

Aby si otec mohl uplatnit daňové zvýhodnění za měsíce červenec a srpen, nesmí dítě vykonávat po celý kalendářní měsíc zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Pokud bude mít dítě sjednáno zaměstnání např. od 4. července do 30. srpna, může si otec uplatnit daňové zvýhodnění ještě za měsíce červenec a srpen, protože dítě nebylo ani po jeden celý měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP.

- **o prázdninách u nás bude pracovat na dohodu o provedení práce student vysoké školy. Výše jeho odměny nepřesáhne v červenci ani v srpnu 10000 Kč. Vzhledem k tomu, že má na celý rok podepsané prohlášení k dani u jiného plátce mzdy (o víkendech chodí do obchodního řetězce vybalovat a zavážet zboží), nemůžeme mu nechat podepsat prohlášení k dani a uplatnit slevu na poplatníka ani slevu na studium a použijeme 15% srážkovou daň. Jaké má možnosti, aby se mu**

srážková daň vrátila, když se jeho roční příjmy za letošní rok budou pohybovat kolem 120 tis. Kč a on u zaměstnavatele, kde má podepsané prohlášení k dani nevyčerpá plně slevu na poplatníka a slevu na studium?

U příjmů plynoucích z dohody o provedení práce do 10000 Kč a nepodepsaném prohlášení k dani se uplatní vždy 15% srážková daň. Tito zaměstnanci mají ale možnost, použít po skončení roku postup podle § 36 odst. 7 ZDP, který jim umožňuje započít si v rámci daňového přiznání daň sraženou podle § 6 odst. 4 na jejich celkovou daň. Pokud tento postup využijí, „překlasifikuje“ se jim v rámci daňového přiznání srážková daň na daň zálohovou, která se jim může vrátit. Zde by bylo vhodné tomuto zaměstnanci vystavit při skončení dohody o provedení práce potvrzení o zdanitelných příjmech plynoucích na základě dohod o provedení práce (tiskopis MFin 5460/A – vzor č. 3) a on by si měl po skončení roku sám podat daňové přiznání v rámci, kterého by se mu vrátila i Vámi sražená daň.

- **jakým dokladem nám zaměstnanci prokazují ukončení studia na střední nebo vysoké škole? Je třeba předložit maturitní vysvědčení nebo vysokoškolský diplom?**

Způsob prokazování ukončení studia zákon o daních z příjmů speciálně neřeší, takže je třeba, aby zaměstnanec do Prohlášení k dani na straně 2 (změny, k nimž během zdaňovacího období došlo) vepsal, že dítě ukončilo studium na střední nebo vysoké škole k určitému datu. Dále by zde měl uvést, zda dítě v době školních prázdnin následujících po ukončení studia pracovalo nebo nepracovalo po celý kalendářní měsíc nebo v měsíci následujícím po úspěšném ukončení VŠ a ani nemělo po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti.

- **v měsících červen až září u nás bude pracovat student vysoké školy na dohodu o provedení práce. Odměna u něho nepřekročí v žádném měsíci 10000 Kč. Může i na dohodu o provedení práce do 10000 Kč měsíčně podepsat Prohlášení k dani? Pokud ano, může si uplatnit také slevu na studium?**

Podpis Prohlášení k dani není vázán na konkrétní druh příjmu, takže je možno jej podepsat na veškeré příjmy ze závislé činnosti uvedené v § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů. V případě podpisu Prohlášení u dohody o provedení práce do 10000 Kč se uplatní zálohová daň a poplatník si uplatní veškeré řádně prokázané slevy na dani podle § 35ba. Ve Vašem konkrétním případě by si tak mohl teoreticky uplatnit i slevu na studium, pokud by ovšem měl podstatně vyšší příjem... Při odměně z dohody o provedení práce 10000 Kč je daň 1500 Kč a k jejímu „vynulování“ stačí sleva na poplatníka (2070 Kč).

- **o prázdninách u nás bude pracovat dítě, které dosáhlo věku 15 let a dokončilo povinnou školní docházku. Můžeme tomuto dítěti uplatnit kromě slevy na poplatníka také slevu na studium a v případě že ano, jakým dokladem nám studium prokáže?**

Soustavná příprava na budoucí povolání na střední škole začíná prvním dnem školního roku (§ 66 odst. 1 školského zákona). Podle § 24 odst. 1 školského zákona začíná školní rok 1. září a končí 31. srpna následujícího kalendářního roku. Školní rok se člení na období školního vyučování a období školních prázdnin. Z tohoto vyplývá, že dítě, které u Vás bude pracovat v měsících červenec a srpen, nebude v té době ještě studentem střední školy, kterým se stane až 1. září 2016. Slevu na

studium u něho tudíž nemůžete uplatnit. Pokud by u Vás toto dítě nastoupilo na brigádu i o prázdninách v příštím roce, mohla by se u něho sleva na studium uplatnit, protože by se jednalo o prázdniny mezi prvním a druhým ročníkem studia a dítě by bylo v této době studentem.

- **studentka střední školy, si na období školních prázdnin sjednala 3 dohody o pracovní činnosti na úklidové práce. Odměny z těchto dohod budou vždy do 2500 Kč měsíčně. Jak to bude s odvody sociálního a zdravotního pojištění a s daní z příjmů u těchto dohod?**

Vzhledem k tomu, že dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na nemocenském pojištění i na zdravotním pojištění až od částky 2500 Kč, nebude se z ani jedné dohody o pracovní činnosti pojistné odvádět. Pro účely daně z příjmů může podepsat prohlášení k dani pouze u jednoho plátce (nejvýhodnější bude u zaměstnavatele s nejvyšší částkou). Ostatní plátců u ní budou odvádět zálohovou daň 15%. Po skončení brigády by si měla nechat vystavit potvrzení o zdanitelných příjmech od všech plátců a následně si po skončení roku 2016 musí podat daňové přiznání, v rámci kterého by se jí veškeré sražené zálohy na daň vrátily.

2/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

35/2016 Jsme akciová společnost a v současné době máme velké množství zakázek, které nestíháme plnit. Rozvržení pracovní doby je rovnoměrné, tj. od pondělí do pátku. Uvažujeme o tom, že bychom nařídili zaměstnancům práci přesčas na svátky, které připadnou na 5. a 6. července. Jak jim tuto práci zaplatíme?

Předně Vás musíme upozornit, že nařídít práci ve dnech pracovního klidu (což jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky) je možno jen případech uvedených v § 91 odst. 3 ZP. „Nestíhání zakázek“ zde uvedeno není, takže je možno výkon práce v těchto dnech se zaměstnanci dohodnout. Dále musíme upozornit na to, že práce ve dnech (5. a 6. 7.) není prací přesčas, ale pouze prací ve svátek, protože tyto svátky připadly na obvyklé pracovní dny zaměstnance (úterý a středa). Pokud se tedy se zaměstnanci dohodnete, že budou v tyto dny pracovat, bude jim náležet dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek (§ 115 odst. 1 ZP). Se zaměstnanci se můžete dohodnout na poskytnutí příplatku nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna (§ 115 odst. 2 ZP).

36/2016 V poslední době jsme se setkali s různými výklady o prodlužování zkušební doby v případě překážek v práci. Prodlužuje se zkušební doba o pracovní dny nebo o kalendářní dny?

Podle § 35 odst. 4 ZP se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci a o dobu celodenní dovolené. Z toho vyplývá, že se musí jednat o zameškané pracovní dny, v kterých musí zaměstnavatel zaměstnance omluvit. Takže se zkušební doba prodlužuje o zameškané pracovní dny.

37/2016 Zaměstnankyně byla od 10. března 2011 na mateřské a poté na rodičovské dovolené (opakované porody). Nyní se dne 29. 6. vrací do zaměstnání a my s ní chceme ukončit pracovní poměr dohodou pro

nadbytečnost, protože její místo bylo mezitím zrušeno. Můžeme při výpočtu odstupného použít průměrný výdělek z doby, kdy naposledy pracovala, tj. ze IV. čtvrtletí roku 2010?

Podle § 354 odst. 1 ZP je rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku předchozí kalendářní čtvrtletí, tj. ve Vašem případě I. čtvrtletí 2016. Vzhledem k tomu, že v tomto rozhodném období neodpracovala alespoň 21 dnů, je třeba použít pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se podle § 355 odst. 2 ZP zjistí z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci. Použít průměrný výdělek z doby, kdy naposledy pracovala, tudíž nelze.

38/2016 Jak bychom měli správně postupovat při výpočtu srážek ze mzdy u poživatele invalidního důchodu prvního stupně v případě, že nám přišel jako první exekuční příkaz na nepřednostní srážku ze mzdy, kde není uvedeno nic o dalším plátcí příjmu, takže uplatňujeme plně nezabavitelnou částku? Jako druhý v pořadí přišel rovněž nepřednostní exekuční příkaz od exekutora, kde je uvedeno, že nezabavitelná částka ve výši 4520 Kč je uplatňována u dalšího plátce, kterým je ČSSZ. Jsme povinni informovat prvního exekutora o pobírání důchodu naším zaměstnancem? Můžeme pro prvního exekutora odečíst nezabavitelnou částku sníženou o 4520 Kč? Jaký je správný postup?

Toto je dost často se objevující dotaz v poslední době. Někteří exekutoři se totiž „neobtěžují“ zjišťováním si informací o dlužníkovi a tudíž v exekučním příkazu neuvádí dalšího plátce příjmu a výši nezabavitelné částky, kterou nemůže zaměstnavatel použít. Zaměstnavatel ale nemá povinnost exekutora informovat o tom, že jeho zaměstnanec pobírá invalidní důchod. Odečíst sníženou nezabavitelnou částku pro prvního exekutora rovněž nelze, protože to není uvedeno v exekučním příkazu. Postup zaměstnavatele v takovém to případě doručení exekucí si uvedeme na konkrétním příkladu: zaměstnanec má čistou mzdu 12000 Kč a je sám. Pro prvního exekutora srazíme 1/3 ze zbytku čisté mzdy 5821 Kč (12000-6179), tj. 1940 Kč. Pro druhého exekutora by výpočet srážky vypadal takto: čistá mzda 12000 Kč snížená o nezabavitelnou částku poníženou o invalidní důchod (12000-(6179-4520)=10341 Kč. Plně zabavitelná částka 10341-9268=1073 Kč + 1/3 z 9268=3089 Kč. Pro druhého exekutora bychom mohli srazit celkem 4162 Kč, ale částku 1940 Kč máme blokovanou pro v pořadí prvního exekutora, pošleme druhému exekutorovi pouze částku 2222 Kč (4162-1940).

Poznámka: vzhledem k tomu, že programy na zpracování mezd tento komplikovaný výpočet neumí spočítat, musí jej mzdová účetní většinou provést ručně. Proto se někteří zaměstnavatelé „uchylují“ k postupu, že raději prvnímu exekutorovi oznámí, že jejich zaměstnanec pobírá důchod a tento exekutor jim pošle upravený exekuční příkaz, kde je uvedeno, že mají snížit nezabavitelnou částku o 4520 Kč. Potom posílají celou částku ke sražení, tj. 4162 Kč prvnímu exekutorovi a nemusí nic ručně propočítávat a rozdělovat...

39/2016 Zaměstnankyni skončila mateřská dovolená dne 23. 6. 2016 a po jejím skončení si požádala o čerpání zbytku dovolené z roku 2015 (3 dny) a celé dovolené za rok 2016 (4 týdny) a po jejím vyčerpání si požádala o rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. Jak máme správně postupovat, když na dobu

čerpání dovolené připadly dva svátky (5. a 6. 7.)? Přerušuje se svátkem dovolená i v tomto případě?

Podle § 219 odst. 2 ZP připadne-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. V tomto případě si bude zaměstnankyně čerpat dovolenou do 4. 7. a potom od 7. 7. Za dny svátků 5. a 6. by měla dostat náhradu mzdy, protože jí mzda ušla v důsledku svátku. Setkali jsme se i s výkladem, že by ji náhrada mzdy za tyto svátky náležet neměla, protože by stejně nepracovala a byla na rodičovské dovolené, ale tento výklad nemá oporu v zákonu...

40/2016 Můžeme přijmout do zaměstnání uchazeče o zaměstnání, který nemá potvrzení o zaměstnání od předchozího zaměstnavatele?

Vzhledem k tomu, že zákoník práce neomezuje počet pracovněprávních vztahů ani počet zaměstnavatelů a nestanovuje, že zaměstnavatel by mohl zaměstnat jen osobu se zápočtovým listem, je možné tohoto zaměstnance přijmout. Zde se ale dá očekávat, že za tímto zaměstnancem „přijdou“ v brzké době exekuční příkazy, protože bez potvrzení o zaměstnání nastupují většinou ti, kteří mají exekuce a chtějí alespoň po nějakou dobu dostávat plnou mzdu bez srážek...

41/2016 Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby (vyrovnávací období 26 týdnů a týdenní pracovní doba 37,5 hod.). V měsíci červnu měl odpracovat podle rozvrhu směn 176 hodin a skutečně odpracoval 187 hod. Fond pracovní doby podle plánovacího kalendáře je na červen 165 hodin. Kolik hodin práce přesčas mu máme v měsíci červnu zaplatit?

Jestliže má zaměstnanec správně rozepsán fond pracovní doby na jednotlivé měsíce vyrovnávacího období ve výši 975 hod. (26x37,5), tak je pro něho rozhodujících rozepsaných 176 hod. na měsíc červen a práci přesčas u něho bude 11 hod. Fond pracovní doby podle plánovacího kalendáře zde nehraje žádnou roli.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**VŽDY DĚLEJ PŘESNĚ TO, CO BY DĚLAL TVŮJ ŠÉF,
KDYBY VĚDĚL O ČEM MLUVÍ.**
