O B S A H:

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 336/2016 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY, O VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ...

2/ DRUHÁ ZMĚNA V NV 567/2006 Sb. A ZMĚNA V NV 589/2006 Sb., KTERÝM SE STANOVÍ ODCHYLNÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY ZAMĚSTNANCŮ V DOPRAVĚ

3/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE V SOUVISLOSTI S PŘIJETÍM ZÁKONA O SLUŽBĚ VOJÁKŮ V ZÁLOZE

4/ DALŠÍ JUDIKÁT K ZAHRNOVÁNÍ DAŇOVÉHO BONUSU PŘI ODDLUŽENÍ ZAMĚSTNANCE…

5/ SDĚLENÍ MPSV 343/2016 Sb. O VÝŠI REDUKČNÍCH HRANIC PRO ÚČELY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánka na semináře

Praha 31. října 2016

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme zvýšení minimální a zaručené mzdy pro rok 2017 a jejich dopadu do dalších zákonů. Kromě toho zde najdete pozvánku na listopadové semináře, které jsou zaměřeny na změny v zákonech od 1. 1. 2017.
UPOZORNĚNÍ: pokud jste tak ještě neučinili na základě písemné žádosti, sdělte nám obratem na naši emailovou adresu administrativa@demonia.cz Vaši emailovou adresu pro zaslání zálohové faktury. Předem Vám děkujeme.

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 336/2016 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY, O VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ...

Tímto nařízením ze dne 5. října 2016 vláda mění s účinností od 1. ledna 2017
- výši minimální mzdy
- nejnižší úrovně zaručené mzdy
- vymezení ztíženého pracovního prostředí.

MINIMÁLNÍ MZDA

Podle § 111 odst. 2 zákoníku práce (dále jen ZP) vyhlašuje vláda výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnanců. Podle odst. 1 § 111 ZP se do mzdy pro posouzení dodržení minimální mzdy **nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.**
Výše měsíční minimální mzdy se zvyšuje na **11000 Kč** (dosud 9900 Kč). Z toho vyplývá, že **mzda, plat nebo odměna z dohody** nesmí být nižší než tato částka. Minimální mzda 11000 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: (11000x30):40. U tohoto zaměstnance bude od 1. 1. 2017 dodržena minimální mzda, pokud jeho příjem dosáhne částky 8250 Kč.

UPOZORNĚNÍ: Zaměstnanci, který má sjednanou kratší pracovní dobu nebo neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční sazba minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době.

U zaměstnanců s **hodinovou mzdou** se minimální mzda zvyšuje na **66,00 Kč** (dosud 58,70 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	66,00
38,75	68,20
37,50	70,40

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány směrem nahoru.
Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: (40 : stanovená týdenní pracovní doba) x 66,00 Kč.
POZOR: minimální mzda se podle § 111 odst. 1 ZP vztahuje i na práci konanou na základě dohod 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 veřejné 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. 2017 záloha na VZP činit 1485 Kč*** *(11000x0,135). Dosud to bylo 1337 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 2017 pět dnů neplaceného volna a jeho vyměřovací základ pro veřejné zdravotní pojištění bude v tomto měsíci jen 9850 Kč, musí si zaměstnanec doplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele 13,5% z částky 11000-9850, tj. 156 Kč.
V případě, že by neplacené volno nebo neomluvená absence trvaly po celý kalendářní měsíc, měl by si tento zaměstnanec zaplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 1485 Kč (11000x0,135).

- **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 2017 si bude moci uchazeč o zaměstnání **přivydělat částku 5500 Kč,** aniž by byl vyřazen z okruhu uchazečů o zaměstnání (podpora mu sice za tento měsíc nenáleží, ale podpůrčí doba se o tento měsíc prodlouží).

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

Od roku 2007 se u zaměstnanců posuzuje **nárok na měsíční daňový bonus** tak, že jeho **příjem musí v měsíci dosáhnout alespoň výše poloviny minimální mzdy**

platné k 1. 1. příslušného kalendářního roku. Z toho vyplývá, že zvýšení minimální mzdy na 11000 Kč bude mít za následek, že nárok na měsíční daňový bonus bude mít zaměstnanec, který dosáhne v roce 2017 měsíčního příjmu alespoň **5500 Kč** nebo vyššího. Nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh nebo daňového přiznání vznikne zaměstnanci, který v roce 2017 dosáhne příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. **66000 Kč** (6x11000). Díky zvýšení minimální mzdy tak pravděpodobně někteří zaměstnanci, kteří pracují na zkrácený úvazek, nedosáhnou příjmu potřebného pro vznik nároku na daňový bonus…

V zákonu o daních z příjmů se minimální mzda používá i pro výpočet **slevy na dani za umístění dítěte** podle § 35ba odst. 1 písm. g). Podle § 35bb odst. 4 lze za každé vyživované dítě uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy, tj. za rok 2017 bude možno odečíst částku **11000 Kč za každé vyživované dítě** (za rok 2016 je to 9900 Kč).

- **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 **6,60 Kč** (66,00 x 0,1) při 40 hodinové týdenní pracovní době, **6,82 Kč** (68,20x0,1) při 38,75 hodinové týdenní pracovní době nebo **7,04 Kč** (70,40x0,1) 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 **550 Kč** (11000x0,05). 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	66,00	11 000
2	72,90	12 200
3	80,50	13 400
4	88,80	14 800
5	98,10	16 400
6	108,30	18 100
7	119,60	19 900
8	132,00	22 000

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

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hod. při 40 hod. pracovní době	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu při 38,75 hod. prac. době	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu při 37,5 hod. prac. době
1	**66,00**	**68,20**	**70,40**
2	**72,90**	**75,30**	**77,80**
3	**80,50**	**83,10**	**85,90**
4	**88,80**	**91,70**	**94,80**
5	**98,10**	**101,30**	**104,70**
6	**108,30**	**111,80**	**115,60**
7	**119,60**	**123,50**	**127,60**
8	**132,00**	**136,30**	**140,80**

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: (40:stanovená týdenní pracovní doba) x příslušná sazba zaručené mzdy.
Jednotlivé skupiny prací bude třeba přiřadit u zaměstnavatelů, kde je poskytován plat tak, že první skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě, druhá skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě……osmá skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.
U podnikatelských subjektů, ve kterých nepůsobí odborová organizace, bude třeba upravit zaručenou mzdu podle zařazení jednotlivých zaměstnanců. Pro posouzení, zda byla dodržena zaručená mzda, se do mzdy nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Všechny ostatní složky mzdy se zahrnují.

POZOR: V organizacích, kde je mzda sjednána v kolektivní smlouvě, platí to, co je v ní sjednáno (§ 112 odst. 2 ZP)! Tzn., že v kolektivní smlouvě můžou být sjednány i částky zaručené mzdy nižší než jsou uvedeny v tomto NV!

UPOZORNĚNÍ: Při neodpracování příslušné pracovní doby nebo při zkrácené pracovní době se u zaměstnanců s měsíční mzdou sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době (§ 80 ZP).

MINIMÁLNÍ A ZARUČENÁ MZDA PŘI OMEZENÉM PRACOVNÍM UPLATNĚNÍ ZAMĚSTNANCE

Vzhledem k tomu, že § 4 NV 567/2006 Sb. byl od 1. 1. 2017 zrušen, bude **pro zaměstnance, kteří mají omezené pracovní uplatnění** (poživatelé invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně a osoby zdravotně znevýhodněné), **platit stejná výše minimální a zaručené mzdy jako pro ostatní zaměstnance.**
Ze zrušení § 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 značné finanční problémy především některým chráněným dílnám, které zaměstnávají pouze zdravotně postižené osoby a budou muset u těchto zaměstnanců minimální i zaručenou mzdu výrazně navýšit...

2/ DRUHÁ ZMĚNA V NV 567/2006 Sb. A ZMĚNA V NV 589/2006 Sb., KTERÝM SE STANOVÍ ODCHYLNÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY ZAMĚSTNANCŮ V DOPRAVĚ

Změny v těchto nařízeních vlády byly provedeny **NV 337/2016 Sb.** a reagují na problematiku odměňování řidičů v autobusové dopravě.
V NV 567/2006 Sb. o minimální mzdě… se mezi ztížené pracovní prostředí doplnilo v § 6 odst. 2 nové písm. l), které zní:
l) rozdělení směny nebo výkonu práce zaměstnavatelem, které v souhrnu činí alespoň 90 minut, jestliže je v době přerušení výkonu práce pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy.
V návaznosti na nové písm. l) v § 6 odst. 2 se do § 7 doplnil nový odst. 2, který zní:
Výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí při rozdělení směny nebo výkonu práce podle § 6 odst. 2 písm. l) činí nejméně 10 % základní hodinové sazby minimální mzdy stanovené v § 2 a § 5 odst. 1 za hodinu práce odpracovanou v rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce.
V příloze k NV 567/2006 Sb. se v oboru doprava doplnil text, který zní:
5. skupina
Řízení, údržba a opravy motorových vozidel, jejichž délka přesahuje 8 metrů, a která jsou určena pro přepravu více než 16 osob.
Z těchto změn vyplývá, že **mezi ztěžující vlivy** se doplnil pracovní **režim, kdy je směna nebo výkon práce přerušen zaměstnavatelem v souhrnu alespoň na 90 minut.** Další podmínkou je skutečnost, že zaměstnanci není v době přerušení výkonu práce dostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí…
Pokud budou splněny tyto podmínky, náleží zaměstnanci příplatek ve výši 10% základní hodinové sazby minimální mzdy **za celou dobu** odpracovanou v rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce.
Zařazením řízení vozidla, jehož délka přesahuje 8 metrů a které je určeno pro přepravu více než 16 osob do 5. skupiny prací se zvýší od účinnosti tohoto NV (tj. od 1. ledna 2017) výrazně nejnižší úroveň zaručené mzdy u těchto řidičů na 98,10 Kč.

V **NV 589/2006 Sb.,** kterým se stanoví **odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě**, se v § 2 vložilo nové písm. e), které zní:
„*členové osádky autobusu v linkové osobní dopravě, kterými jsou řidiči, pomocníci řidiče a průvodčí, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km (dále jen "člen osádky autobusu v linkové osobní dopravě"); za tohoto zaměstnance se nepovažuje člen osádky autobusu podle písmene d)".* Tímto doplněním „člena osádky autobusu v linkové dopravě“ se vlastně tato skupina osamostatnila od zaměstnanců městské hromadné dopravy, kteří zůstali v písm. d). Jejich pracovní doba a doba odpočinku je nově řešena v § 19a, kde se říká, že *na pracovní dobu, dobu odpočinku a bezpečnostní přestávku člena osádky autobusu v linkové osobní dopravě se použijí ustanovení § 16 až 19.* Tzn., že na osádku autobusu v linkové dopravě se bude vztahovat stejná úprava jako na zaměstnance městské hromadné dopravy. Podle § 19b jim ale bude za dobu čekání mezi spoji náležet navíc odměna podle nového § 9a, tj. *za každou celou hodinu doby čekání mezi spoji přísluší členu osádky autobusu podle § 2 písm. a) odměna nejméně ve výši 90 % hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací. Doby čekání mezi spoji se pro účely stanovení odměny v kalendářním měsíci sčítají.*

Podle § 3 nového písm. c) se doba čekání mezi spoji nezapočítává do pracovní doby, ale bude za ni náležet řidičům autobusů a řidičům autobusů v linkové osobní dopravě nejméně 90% hodinové sazby zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací, tj. od 1. 1. 2017 částka 88,30 Kč (98,10x0,9=88,29).
Tyto změny provedené NV 337/2016 Sb. nabývají účinnosti dnem 1. ledna 2017.

3/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE V SOUVISLOSTI S PŘIJETÍM ZÁKONA O SLUŽBĚ VOJÁKŮ V ZÁLOZE

Od 1. července 2016 začal platit zákon 45/2016 Sb. o službě vojáků v záloze (tzv. dobrovolné zálohy). Tento zákon upravuje právní postavení vojáka v záloze, průběh vojenské činné služby, na kterou byl voják v záloze povolán, jeho nároky související s výkonem vojenské činné služby, podmínky pro zařazení a vyřazení z aktivní zálohy a podmínky finanční podpory zaměstnavatele vojáka v záloze zařazeného do aktivní zálohy.
Doprovodným zákonem 47/2016 Sb. se změnily některé zákony, které se týkají naší práce.

Zákoník práce

V §§ 47, 53 odst. 1 písm. b), 204 odst. 2, 217 odst. 4 a 219 odst. 1 ZP se slova „výjimečného vojenského cvičení“ nahrazují slovy „služby v operačním nasazení“. Zde se místo dosud používaného „výjimečného vojenského cvičení“ přejímá nová terminologie pro případ vyslání do „služby v operačním nasazení“. Takže voják může být i nadále povolán na vojenské cvičení nebo do služby v operačním nasazení (ta může být vykonávána i v zahraničí). Pro zaměstnavatele to ale znamená pouze to, že v případě nástupu zaměstnance zpět do zaměstnání po vojenském cvičení nebo službě v operačním nasazení je zaměstnavatel povinen jej zařadit na jeho původní práci a pracoviště (§ 47), zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, tj. v době vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení (§ 53 odst. 1 písm. b). Rovněž pro účely dovolené nesmí zaměstnavatel určit čerpání dovolené na dobu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení (§ 217 odst. 4). V případě čerpání dovolené se dovolená přerušuje nástupem na vojenské cvičení nebo do služby v operačním nasazení, ledaže zaměstnanec z vlastní iniciativy požádá, aby mu zaměstnavatel určil čerpání dovolené na dobu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení (§ 219 odst. 1).

Zaměstnanci přísluší v souvislosti s brannou povinností i nadále pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu (§ 204 odst. 1 ZP). Náhradu mzdy za pracovní volno hradí zaměstnanci příslušný vojenský správní úřad (§ 204 odst. 3 ZP). Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel bude muset svého zaměstnance uvolnit, je v § 36 a následujících zákona 45/2016 Sb. o službě vojáků v záloze stanovena zaměstnavateli možnost požádat podle odst. 1 o vyplacení finanční podpory zaměstnavateli. Výše této podpory může činit až 2/3 průměrné mzdy naposledy zveřejněné ČSÚ. V případě povolání k výkonu neplánovaného pravidelného vojenského cvičení nebo neplánované služby v operačním nasazení, má za tuto dobu zaměstnavatel nárok na finanční podporu ve výši průměrné mzdy.
O žádosti zaměstnavatele rozhoduje vojenský správní úřad místně příslušný podle místa trvalého pobytu vojáka v aktivní záloze. Žádost lze podat nejdříve následující den po ukončení vojenského cvičení vojáka v aktivní záloze. V případě služby

v operačním nasazení lze žádost podat nejdříve poslední den kalendářního čtvrtletí, ve kterém byla služba vojákem vykonána.
Vzhledem k tomu, že tyto zákony začaly platit od 1. 7. 2016, je třeba podle nich postupovat již od tohoto data. Podle informací, které proběhly tiskem, se však těchto prvních „plánovaných vojenských cvičení“ zúčastnilo pouze několik jednotlivců…

4/ DALŠÍ JUDIKÁT K ZAHRNOVÁNÍ DAŇOVÉHO BONUSU PŘI ODDLUŽENÍ ZAMĚSTNANCE…

Vrchní soud v Olomouci opět rozhodoval o zahrnování daňového bonusu pro srážky ze mzdy. Ve svém usnesení 1 VSOL 282/2015-A-16 ze dne 23. 7. 2015 (je přílohou tohoto čísla informačního servisu v elektronické podobě) rozhodl ale jinak než v usnesení 3 VSOL 852/2011-A-10 (podle tohoto usnesení se daňový bonus do příjmů pro účely srážek ze mzdy nezahrnoval).
Vrchní soud v Olomouci v této poslední kauze řešil odvolání žadatelů o oddlužení, kterým jej nepovolil krajský soud v Brně z toho důvodu, že výše jejich příjmů by nepokryla alespoň 30% pohledávek věřitelů. Žadatelé namítali, že v případě zahrnutí daňového bonusu by uhradili více než 30% pohledávek…
Z rozhodnutí Vrchního soudu v Olomouci citujeme: *Soud prvního stupně především pochybil tím, že nepřičetl k čisté mzdě dlužníka daňový bonus. Rozhodující senát odvolacího soudu zastává názor, že daňový bonus lze zahrnout do mzdy, protože ač by nebyl použit v exekuci, insolvenční zákon u srážek ze mzdy odkazuje jen na způsob výpočtu splátek, nikoliv na plnění, které má být postiženo (tj. v oddlužení by bylo možné počítat splátky i z příjmů, které nepodléhají srážkám ze mzdy). Odvolací soud tedy nesdílí názor, že daňový bonus nelze považovat za zvýšení příjmů, protože fakticky jde o příjem dlužníka, se kterým může nakládat stejně jako se mzdou.*
Takže zde máme ke stejné problematice dvě rozhodnutí stejného Vrchního soudu, která řeší situaci úplně odlišně (dá se říci i protichůdně)…

Co z toho vyplývá pro naši práci?
Řiďme se rozhodnutím insolvenčního soudu (případně požadavkem insolvenčního správce) o zahrnování nebo nezahrnování daňového bonusu pro účely insolvenčního řízení. Pro účely jiných srážek ze mzdy, případně exekucí by se daňový bonus nesrážel i nadále.

5/ SDĚLENÍ MPSV 343/2016 Sb. O VÝŠI REDUKČNÍCH HRANIC PRO ÚČELY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Ministerstvo práce a sociálních věcí podle § 22 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, vyhlašuje, že v roce 2017 výše
a) první redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí 942 Kč,
b) druhé redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí 1 412 Kč,
c) třetí redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí 2 824 Kč.
Vyhlášené výše redukčních hranic odpovídají tomu, co jsme pro Vás vypočetli v minulém čísle informačního servisu.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

60/2016 Náš zaměstnanec, který má exekuci, utrpěl pracovní úraz a pojišťovna Kooperativa nám poslala náhradu škody s tím, že máme z náhrady provést srážku ze mzdy na exekuci a zbytek zaměstnanci vyplatit. V rámci náhrady škody máme zaměstnanci vyplatit náhradu za ztrátu na výdělku po dobu nemoci (cca 15000 Kč), náhradu za bolest (cca 20000 Kč) a náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením (cca 1400 Kč). Z čeho máme provést srážku ze mzdy?

V § 299 OSŘ jsou uvedeny jiné příjmy, z kterých se srážky ze mzdy provádí. V odst. 1 písm. i) je uvedena náhrada za ztrátu na výdělku po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělku po skončení dočasné pracovní neschopnosti. Náhrada za bolest ani náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zde uvedeny nejsou. Z toho vyplývá, že srážce ze mzdy bude podléhat pouze náhrada za ztrátu na výdělku po dobu nemoci.

61/2016 Musí nám zaměstnanec prokázat překážku v práci, pokud byl např. na vyšetření u lékaře.

Podle § 206 odst. 1 ZP je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Podle odst. 2 téhož paragrafu je zaměstnanec povinen překážku v práci prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti překážku prokázat jsou právnické a fyzické osoby (např. lékaři) povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost (tj. potvrdit na zaměstnavatelem vydaném formuláři, že se zaměstnanec tehdy a tehdy podrobil vyšetření nebo ošetření).

62/2016 Jak by měl správně postupovat zaměstnavatel po tom, co se dozvěděl o podání insolvenčního návrhu svým zaměstnancem do doby než insolvenční soud rozhodne o způsobu řešení úpadku?

Podle § 109 odst. 1 písm. c) insolvenčního zákona platí, že plátce mzdy či jiných platů, jakmile se dozví o zahájení insolvenčního řízení, v němž je jeho zaměstnanec dlužníkem, přestane provádět srážky ze mzdy či jiné úkony směřující k provedení exekuce ve prospěch oprávněných osob. Podle novelizovaného § 409 odst. 2 insolvenčního zákona (platnost od 1. 1. 2014) 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., že pošleme deponované částky tomu, komu byly posílány před zahájením insolvence)*
2/ ***dlužníkovi,*** *pokud bude pravomocně* ***schváleno oddlužení formou splátkového kalendáře*** *(před výplatou deponovaných částek dlužníkovi doporučujeme tento postup v každém případě konzultovat s insolvenčním správcem!)*
3/ ***insolvenčnímu správci,*** *pokud bude* ***prohlášen konkurz*** *na našeho zaměstnance.*

63/2016 Zaměstnanec byl vyslán na pracovní cestu autobusem, ale po jejím skončení nám nepředložil jízdenku na cestu zpět. Můžeme zaměstnanci

nějakým způsobem tuto jízdu proplatit, když známe cenu jízdného autobusem za cestu tam?

Podle § 185 ZP může zaměstnavatel poskytnout náhradu v jím uznané výši i v případě, že zaměstnanec cestovní výdaj neprokázal. Výše poskytnuté náhrady by měla odpovídat určeným podmínkám pracovní cesty, tzn., že by neměla překročit cenu jízdného z místa konání pracovní cesty. U zaměstnance je i tato náhrada jízdních výdajů příjmem, který není předmětem daně z příjmů a u zaměstnavatele je daňově uznatelným výdajem.

64/2016 Chceme zaměstnat studentku denního studia na vyšší odborné škole, které je 20 let a je poživatelkou sirotčího důchodu. Jaký pracovněprávní vztah s ní můžeme sjednat, aby nepřišla o výplatu sirotčího důchodu?

Podle § 52 odst. 1 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění má nárok na sirotčí důchod po rodiči nezaopatřené dítě. Podle § 20 odst. 4 téhož zákona se za nezaopatřené dítě považuje dítě nejdéle do 26 let věku, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání. Studium na vyšší odborné škole se považuje za soustavnou přípravu na budoucí povolání (§ 21 odst. 1 písm. a) zákona o DP. Vzhledem k tomu, že pro pobírání sirotčího důchodu není stanovena žádná jiná podmínka než nezaopatřenost dítěte, můžete se studentkou sjednat jakýkoliv pracovněprávní vztah.

65/2016 Naše zaměstnankyně byla na mateřské a poté rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou 2x přerušila a v rámci čerpání dovolených ostatních zaměstnanců nám chodila v roce 2014 a 2015 vypomáhat na zkrácený pracovní úvazek. Nyní se vrací do zaměstnání (dítě dosáhlo 3 let věku 20. října), ale její místo bylo v rámci reorganizace zrušeno, takže s ní budeme končit pracovní poměr pro nadbytečnost (dohodou k 31. 10.). Z jakého průměrného výdělku ji budeme počítat odstupné, když zkrácený úvazek měla pouze na dobu čerpání rodičovské dovolené?

Vycházíme-li z předpokladu, že pokud by její místo nebylo zrušeno, pracovala by zaměstnankyně po nástupu z rodičovské dovolené na plný úvazek, tak by se odstupné mělo vypočítat z průměrného výdělku nekráceného. Zkrácení pracovního úvazku skončilo dnem 20. října. V jejím případě se bude muset použít pravděpodobný výdělek, protože v předchozím čtvrtletí neodpracovala alespoň 21 dnů.

66/2016 Je možno v době, kdy bylo se zaměstnancem zahájeno insolvenční řízení, provádět srážky na základě dohody o srážkách ze mzdy?

Po novele provedené od 1. 1. 2014 nelze podle § 109 odst. 1 písm. d) IZ od zahájení insolvenčního řízení srážet na základě dohod o srážkách ze mzdy s výjimkou plnění vyživovací povinnosti. Tzn., že nelze ani provést srážku na základě dohody o srážkách na odborářské příspěvky, závodní stravování, nájemné apod. Zde by měl zaměstnanec v tomto období skládat tyto částky buď do pokladny odborářů nebo do pokladny zaměstnavatele. My doporučujeme ještě jeden postup a to, že zaměstnanec požádá zaměstnavatele o zasílání části mzdy vypočtené např. jako 1% z čisté mzdy na účet odborové organizace nebo o zasílání rozdílu mezi hodnotou

odebraných stravenek a příspěvkem zaměstnavatele na závodní stravování na účet zaměstnavatele. V těchto případech se nejedná o srážky ze mzdy, ale zaměstnavatel pouze vyhověl žádosti zaměstnance a zasílá ze zbytku čisté mzdy zaměstnance určené částky na uvedené účty.

67/2016 Zaměstnankyně si nepožádala v roce 2013 hned po skončení mateřské dovolené o čerpání dovolené na zotavenou, ale rovnou si požádala o rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. Víme, že ji tato dovolená nepropadá a že si ji může vyčerpat po skončení rodičovské dovolené. Nyní se nám vrací zpět do práce a my nevíme, zda si musí čerpat dovolenou hned po nástupu nebo až později (jedná se celkem o 26 dnů dovolené – 6 dnů z roku 2012 a 20 dnů z roku 2013)?

V tomto případě je zřejmé, že dovolená nebyla vyčerpána z důvodu nemožnosti jejího určení pro překážku v práci na straně zaměstnance (mateřská a rodičovská dovolená). Podle § 218 odst. 4 ZP je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci. Vzhledem k tomu, že zde není uvedeno „ihned" po skončení těchto překážek, je možné její čerpání určit i později…

68/2016 Zaměstnanec má sjednanou dohodu o pracovní činnosti tak, že odpracuje v měsíci 40 hodin a odměna za hodinu je 90 Kč. V měsíci září zaměstnanec onemocněl a jeho odměna byla pouze 1890 Kč. Má tento zaměstnanec nárok na náhradu mzdy od zaměstnavatele a na nemocenské (pracovní neschopnost dosud trvá)?

Pokud je dohoda o pracovní činnosti sjednána tak jak píšete, nejedná se o zaměstnání malého rozsahu (§ 7 zákona 187/2006 Sb. o NP), protože sjednaná částka je ve výši 3600 Kč (90x40). V tomto případě má zaměstnanec nárok jak na náhradu mzdy od zaměstnavatele, tak na nemocenskou od OSSZ.

69/2016 Od 1. 8. 2016 u nás pracuje zaměstnankyně, která má sjednanou 3 měsíční zkušební dobu. Dne 14. 10. nám oznámila, že je těhotná a od 27. 10. má vystavenou pracovní neschopnost. Můžeme s touto zaměstnankyní skončit pracovní poměr ve zkušební době?

Podle § 66 odst. 1 ZP nesmí zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti zaměstnance. Po uplynutí prvních 14 dnů, může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době, a to i s těhotnou zaměstnankyní. § 53 ZP zakazuje dát těhotné zaměstnankyni výpověď, ale zrušení ve zkušební době možné je…

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

****

JE SNAZŠÍ NAVRHOVAT ŘEŠENÍ, KDYŽ O PROBLÉMU NIC NEVÍTE.

****

Démonia s.r.o., Eliášova 19, 160 00 Praha 6, pošt. schr. 268, DIČ: CZ04232291
www.demonia.cz pořádá ve IV. čtvrtletí 2016 semináře na téma:

ZMĚNY V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ KTERÉ BUDOU PLATIT OD 1. 1. 2017

TERMÍNY A MÍSTA KONÁNÍ:

****

14. 11. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží)	**v. s.**	**1116**
16. 11. HRADEC KRÁLOVÉ – STŘELNICE		**1216**
21. 11. ZLÍN – hotel MOSKVA		**1316**
22. 11. OLOMOUC – BEA centrum Olomouc, tř. Kosmonautů 1288/1		**1416**
23. 11. BRNO – hotel INTERNATIONAL		**1516**
24. 11. PLZEŇ – PEKLO, Pobřežní 10		**1616**
25. 11. ÚSTÍ nad Labem – Národní dům, Velká Hradební 33		**1716**
28. 11. KARLOVY VARY – LS Thermal		**1816**
29. 11. ČESKÉ BUDĚJOVICE – METROPOL		**1916**
30. 11. LIBEREC – Restaurace u Košků, Vrchlického 50/15, Liberec 13		**2016**

****

PROGRAM:

8,30 - 9,00 Prezence

9,00 - 13,00 Přednáška k těmto tématům

- **Změny v zákonu o daních z příjmů** (rozšíření srážkové daně na další příjmy, zvýšení daňového zvýhodnění na děti a zpřísnění při poskytování daňového bonusu, dodanění doplňkového penzijního spoření, zvýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní a životní pojištění, zvýšení nezdanitelných částek na penzijní a životní pojištění, zrušení dodanění důchodů při vyšších příjmech, sleva na evidenci tržeb, rozšíření povinnosti podat daňové přiznání apod.)
- **Změny ve státní sociální podpoře** (možnost rychlého čerpání rodičovského příspěvku při vyšším příjmu, zvýšení rodičovského příspěvku osobám bez příjmů, zrušení sledování docházky dítěte do předškolního zařízení apod.)
- **Zvýšení minimální a zaručené mzdy a jejich dopad do dalších zákonů** (daně z příjmů, zdravotní pojištění, zákon o zaměstnanosti)
- **Změny některých hodnot pro rok 2017** (nové redukční hranice pro náhradu mzdy, nemocenské a důchody, vyšší max. vyměřovací základ pro SZ apod.)
- **Další aktuální informace z oblasti odměňování + odpovědi na dotazy**

Lektor: ing. Jaroslav Růžička

VLOŽNÉ:

Vložné na seminář včetně občerstvení činí po promítnutí slevy 1300 Kč za jednu osobu. Při neúčasti vložné nevracíme, ale je možno vyslat náhradníka. Na jednu přihlášku můžete přihlásit maximálně 5 osob.

Úhradu vložného proveďte převodem z účtu před datem konání semináře na náš účet číslo **115-646580227/0100 u Komerční banky,** jako **variabilní symbol uveďte číslo příslušející k jednotlivým místům konání** a konstantní symbol **308**. Při platbě složenkou uveďte variabilní symbol do zprávy pro příjemce. Případnou platbu v hotovosti na místě konání semináře uveďte na přihlášku.

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

DAŇOVÝ DOKLAD OBDRŽÍTE PŘI PREZENCI.

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

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

1 VSOL 282/2015-A-16
KSBR 52 INS 794/2015 1 VSOL 282/2015-A-16
Usnesení
Vrchní soud v Olomouci rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Anny Hradilové a soudkyň Mgr. Diany Vebrové a JUDr. Ivany Wontrobové v insolvenční věci dlužníků a) Václava anonymizovano , anonymizovano , bytem Uhřice 270, PSČ 696 34, b) Markéty anonymizovano , anonymizovano , bytem Uhřice 270, PSČ 696 34, o insolvenčním návrhu dlužníků spojeném se společným návrhem manželů na povolení oddlužení, o odvolání dlužníků a) a b) proti usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 20.2.2015, č.j. KSBR 52 INS 794/2015-A-11,

takto:
Usnesení soudu prvního stupně se z r u š u j e a věc se v r a c í soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Usnesením označeným v záhlaví tohoto rozhodnutí soud prvního stupně dle ustanovení § 108 odst. 1, odst. 2 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále též jen IZ), uložil dlužníkům, aby zaplatili zálohu na náklady insolvenčního řízení ve výši 50.000 Kč.

V odůvodnění usnesení soud prvního stupně uvedl, že dlužníci nesplňují jednu ze základních podmínek pro povolení řešení jejich úpadku oddlužením dle ustanovení § 395 odst. 1, písm. b) IZ, neboť nejsou schopni zaplatit nezajištěným věřitelům 30 % jejich pohledávek a tudíž návrh dlužníků na povolení oddlužení bude zamítnut (§ 395 IZ) a současně soud rozhodne o způsobu řešení jejich úpadku konkursem (§ 396 IZ). Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že dlužníci mají nezajištěné závazky ve výši 858.794 Kč, mají navzájem vyživovací povinnost a každý z nich má vyživovací povinnost k pěti dětem. Dlužník a) má příjem ve výši 23.233 Kč a dlužnice b) má příjem ve výši 12.192 Kč měsíčně.

Z příjmu dlužnice b) nelze pro účely oddlužení srážet ničeho a z příjmu dlužníka a) lze srážet měsíčně pro účely oddlužení toliko částku 5.292 Kč, což činí za pět let trvání oddlužení po odečtení odměny a hotových výdajů insolvenčního správce 219.510 Kč, což pokryje pohledávky nezajištěných věřitelů toliko v rozsahu 25,56 %. Proto je třeba dlužníkům uložit zálohu ke krytí prvotních nákladů insolvenčního řízení, neboť tyto finanční prostředky v majetkové podstatě dlužníků nejsou.

Proti tomuto usnesení podali dlužníci odvolání, v němž namítali, že soud prvního stupně nezahrnul do jejich příjmů tzv. daňový bonus, který patří mezi příjmy, jež je třeba pro účely oddlužení dle ustanovení § 398 odst. 3 IZ zohlednit, přičemž z těchto příjmů jsou schopni zaplatit nezajištěným věřitelům za pět let trvání oddlužení 30 % jejich pohledávek. Podmínky pro uložení zálohy na náklady insolvenčního řízení tudíž v posuzované věci nebyly splněny. Dlužníci dále uvedli, že nejsou schopni s ohledem na své majetkové poměry zálohu v uložené výši a lhůtě zaplatit. Navrhli, aby odvolací soud usnesení soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Podle ustanovení § 7 IZ, nestanoví-li tento zákon jinak nebo není-li takový postup v rozporu se zásadami, na kterých spočívá insolvenční řízení, použijí se pro insolvenční řízení a pro incidenční spory přiměřeně ustanovení občanského soudního řádu týkající se sporného řízení, a není-li to možné, ustanovení zákona o zvláštních řízeních soudních; ustanovení týkající se výkonu rozhodnutí nebo exekuce se

však použijí přiměřeně jen tehdy, jestliže na ně tento zákon odkazuje.

Odvolací soud po zjištění, že odvolání bylo podáno včas a osobou k tomuto úkonu oprávněnou, přezkoumal napadené usnesení soudu prvního stupně, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo (§ 212, § 212a odst. 1, odst. 5 a odst. 6 o.s.ř.), aniž nařizoval odvolací jednání (§ 94 odst. 2, písm. c/ IZ) a dospěl k závěru, že odvolání dlužníků je důvodné. Z obsahu spisu se podává, že insolvenční řízení v posuzované věci bylo zahájeno dne 14.1.2015 insolvenčním návrhem dlužníků a) a b) spojeným se společným návrhem manželů na povolení oddlužení, jímž se dlužníci domáhali rozhodnutí o svém úpadku a jeho řešení oddlužením ve formě plnění splátkového kalendáře. Dlužníci uvedli, že mají 18 věřitelů s 25 nezajištěnými závazky v celkové výši 858.794 Kč s tím, že žádný z dlužníků není podnikající fyzickou osobou. V návrhu popsali 25 závazků vůči 18 věřitelům, splatnost nejméně dvou závazků nastala do roku 2012. Dlužník a) je zaměstnán jako operátor CNC strojů u zaměstnavatele VIMPEX GROUP s.r.o. na dobu určitou do 30.11.2015 s možností prodloužení pracovního poměru s čistým měsíčním příjmem včetně daňového bonusu 25.600 Kč a má vyživovací povinnost k manželce a pěti dětem a dlužnice b) je zaměstnaná jako dělnice u zaměstnavatele MEGA D.U. s.r.o. na dobu neurčitou s čistým měsíčním příjmem 12.200 Kč a má vyživovací povinnost k manželovi a pěti dětem. K návrhu připojili seznam majetku opatřený podpisy dlužníků s prohlášením, že je správný a úplný, v němž uvedli, že nevlastní žádné nemovitosti, movité věci ani pohledávky a seznam závazků opatření podpisy dlužníků s prohlášením, že je správný a úplný, v němž uvedli 25 závazků v celkové výši 858.794 Kč. K návrhu dále připojili mzdový list dlužnice b) za období leden až prosinec 2014, z něhož se podává, že čistá mzda dlužnice b) za toto období činila 146.308 Kč, pracovní smlouvu ze dne 1.12.2014, uzavřenou mezi dlužníkem a) jako zaměstnancem a společností VIMPEX GROUP s.r.o., se sídlem Bošovice 167, PSČ 683 55, identifikační číslo 26891352, jako zaměstnavatelem, z níž se podává, že dlužník a) má s touto společností sjednán pracovní poměr na dobu určitou od 1.12.2013 do 30.11.2015 s pracovní dobou 40 hodin týdně, mzdový výměr dlužníka a) u tohoto zaměstnavatele ze dne 1.12.2014, z něhož se podává, že hodinová mzda dlužníka a) činí 115 Kč za hodinu plus pohyblivá část mzdy 5.000 Kč, výplatní lístky dlužníka a) za období září 2014 až prosince 2014, z nichž se podává, že dlužníku a) byla vyplacena v září 2014 čistá mzda 20.136 Kč a daňový bonus činil 3.995 Kč, v měsíci říjnu 2014 čistá mzda 22.559 Kč a daňový bonus činil 3.305 Kč, v měsíci listopadu 2014 čistá mzda 9.977 Kč a daňový bonus činil 5.025 Kč a v měsíci prosinci 2014 čistá mzda 23.233 Kč a daňový bonus činil 2.405 Kč. K výzvě soudu prvního stupně sdělil dlužník a) podáním doručeným soudu dne 17.2.2015, že žádný z jeho závazků nepochází z podnikatelské činnosti. Na tomto základě soud prvního stupně ve věci rozhodl odvoláním napadeným usnesením. Podle ustanovení § 108 odst. 1 IZ, insolvenční soud může před rozhodnutím o insolvenčním návrhu uložit insolvenčnímu navrhovateli, aby ve stanovené lhůtě zaplatil zálohu na náklady insolvenčního řízení, je-li to nutné ke krytí nákladů řízení a prostředky k tomu nelze zajistit jinak; to platí i tehdy, je-li zřejmé, že dlužník nemá žádný majetek. Tuto zálohu nelze uložit insolvenčnímu navrhovateli-zaměstnanci dlužníka, jehož pohledávka spočívá pouze v pracovněprávních nárocích. Povinnost zaplatit zálohu neuloží insolvenční soud dlužníku, o jehož insolvenčním návrhu může rozhodnout bez zbytečného odkladu tak, že vydá rozhodnutí o úpadku, s nímž spojí rozhodnutí o povolení oddlužení.

Podle ustanovení § 108 odst. 2 IZ, výši zálohy může insolvenční soud určit až do částky 50 000 Kč. Je-li insolvenčních navrhovatelů více, jsou povinni zaplatit zálohu společně a nerozdílně.

Z údajů uvedených dlužníky v insolvenčním návrhu lze předběžně uzavřít, že dlužníci se

nachází v úpadku, protože mají nejméně 2 peněžité závazky vůči více věřitelům po dobu delší 30 dní po splatnosti a tyto závazky nejsou schopni vzhledem ke svým příjmům plnit. Uložení povinnosti zaplatit zálohu dlužníkovi, který podal insolvenční návrh, je odůvodněno zejména v případech, kdy dle předběžného závěru insolvenčního soudu bude úpadek dlužníka řešen konkursem a struktura dlužníkova majetku je taková, že po rozhodnutí o úpadku nebudou v majetkové podstatě dostatečné hotové peněžní prostředky k zajištění činnosti insolvenčního správce, případně ani není zřejmé, zda majetek dlužníka postačuje k úhradě nákladů konkursu. V konkursu-na rozdíl od oddlužení plněním splátkového kalendáře jako v praxi převažující formy oddlužení-přitom nejsou náklady řízení hrazeny postupně, ale vznikají ve větší míře krátce po rozhodnutí o úpadku a hradí se právě z majetkové podstaty. Z tohoto důvodu je pro posouzení správnosti závěru soudu prvního stupně o nutnosti uložení zálohy na náklady insolvenčního řízení třeba přezkoumat jeho (předběžný) závěr o tom, že dlužníkům nebude povoleno oddlužení.
Nutno zdůraznit, že ve smyslu ustanovení § 395 IZ představuje esenciální podmínku oddlužení (spolu s požadavkem dlužníkova poctivého záměru) požadavek minimálně 30% míry uspokojení pohledávek dlužníkových nezajištěných věřitelů.

Při hodnocení schopnosti dlužníka vyhovět podmínkám pro povolení řešení jeho úpadku oddlužením je insolvenční soud vázán ustanovením § 398 odst. 3, věty první insolvenčního zákona a při úvaze, zda je dlužník schopen splnit požadavek uvedený v ustanovení § 395 odst. 1, písm. b) insolvenčního zákona, musí vycházet z výše splátek odpovídajících částkám, které by mohly být v rámci výkonu rozhodnutí či exekuce sráženy z dlužníkova pracovního příjmu k uspokojení přednostních pohledávek (dle ustanovení § 279 odst. 1 o. s. ř. se z čisté mzdy, která zbývá dlužníkovi po odečtení základní nepostižitelné částky a která se zaokrouhlí směrem dolů na částku dělitelnou třemi a vyjádří se v celých korunách, srážejí dvě třetiny, jedna třetina zůstává dlužníkovi k volné dispozici).

Odvolací soud uzavírá, že soud prvního stupně především pochybil tím, že při hodnocení schopnosti dlužníků zaplatit nezajištěným věřitelům 30 % jejich pohledávek vyšel z příjmu dlužníka a) toliko za měsíc prosinec 2014 a nehodnotil příjmy dlužníka a) za delší období (alespoň za období půl roku) a rovněž pochybil tím, že nepřičetl k čisté mzdě dlužníka a) daňový bonus. Rozhodující senát odvolacího soudu zastává názor, že daňový bonus lze zahrnout do mzdy, protože ač by nebyl použit v exekuci, insolvenční zákon u srážek ze mzdy odkazuje jen na způsob výpočtu splátek, nikoliv na plnění, které má být postiženo (tj. v oddlužení by bylo možné počítat splátky i z příjmů, které nepodléhají srážkám ze mzdy). Odvolací soud tedy nesdílí názor, že daňový bonus nelze považovat za zvýšení příjmů, protože fakticky jde o příjem dlužníka a), se kterým může nakládat stejně jako se mzdou.

Z důvodů shora uvedených proto odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně dle ustanovení § 219a odst. 1, písm. a) o.s.ř. zrušil a věc vrátil dle ustanovení § 221 odst. 1, písm. a) o.s.ř. soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
V tomto dalším řízení soud prvního stupně prošetří aktuální příjmy dlužníků za období nejméně půl roku před hodnocením podmínek pro povolení řešení jejich úpadku oddlužením (§ 395 odst. 1, písm. b/ IZ), do výše příjmů zohlední rovněž daňový bonus a opakovaně posoudí, zda jsou splněny podmínky pro uložení zálohy na náklady insolvenčního řízení či nikoliv.

Poučení: Proti tomuto usnesení n e n í dovolání přípustné.
V Olomouci dne 23. července 2015