

O B S A H:

**1/ ODPOVĚĎ MINISTERSTVA FINANCÍ K UPLATNĚNÍ NOVELIZOVANÉHO § 6
ODST. 12 ZDP (účinnost od 1. ledna 2019)**

2/ ZMĚNA LIMITU PRO SRÁŽKOVOU DAŇ U ZAMĚSTNANCŮ

**3/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ
ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

**4/ SDĚLENÍ MPSV, KTERÝM SE VYHLAŠUJE ČÁSTKA ODPOVÍDAJÍCÍ 50% a
25% PRŮMĚRNÉ MĚSÍČNÍ MZDY V NH PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ
PODPORY**

5/ SRÁŽKY ZE MZDY – POKRAČOVÁNÍ Z PŘEDCHOZÍHO ČÍSLA

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme aktuálním otázkám z oblasti pracovněprávní a odměňování zaměstnanců. Najdete zde zejména výklady a odpovědi k posledním změnám v zákonu o daních z příjmů a také pokračování výkladu ke srážkám ze mzdy.

1/ ODPOVĚĎ MINISTERSTVA FINANCÍ K UPLATNĚNÍ NOVELIZOVANÉHO § 6 ODST. 12 ZDP (účinnost od 1. ledna 2019)

Dne 27. 12. 2018 jsme poslali na MF tyto dotazy k novele § 6 odst. 12 ZDP, které nám byly doručeny našimi klienty:

„co myslí MF povinným pojistným, v případě pojištěného mimo ČR? Např. Slovák, příslušný k pojištění v SK má dohodu o provedení práce do 10000 Kč nebo dohodu o činnosti malého rozsahu do 2500 Kč – navyšuje se o něco nebo ne? Dále neuvolněný zastupitel ČR pojištěný v Rakousku – stačí navýšení o ZP? Dále platí navýšení jen o zdravotní při zastropování sociálního?“

Dne 3. dubna nám byla doručena tato odpověď z MF, kterou citujeme (*odpovědi na výše uvedené dotazy jsou v textu zvýrazněny kurzívou*):

K Vašemu elektronickému podání ze dne 27. 12. 2018, ve věci týkající se vymezení zahraničního povinného pojistného, sdělujeme následující:

Z ustanovení § 6 odst. 12 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“), vyplývá, že pro stanovení základu daně z příjmů ze závislé činnosti je prvotně důležitá existence zahraničního právního předpisu, který zaměstnavateli ukládá povinnost platit z příjmů zaměstnance zahraniční povinné pojistné (sociální nebo zdravotní), obdobně jako v České republice.

Takové zahraniční povinné pojistné by mělo naplňovat zahraniční systém sociálního zabezpečení v širším smyslu, jako je tomu v případě předpisů o veřejnoprávním pojistném v České republice. ZDP definuje „stejný druh“ povinného pojistného, které plní stejnou roli, tj. sociální zabezpečení, jako je tomu u tuzemského veřejnoprávního povinného pojistného. Nezkoumá se přitom struktura (jednotlivé složky) takového zahraničního povinného pojistného.

Při stanovení základu daně ve výši tzv. superhrubé mzdy se u příjmů ze závislé činnosti musí aplikovat celková výše (tzn. nižší nebo i vyšší) zahraničního povinného pojistného placeného zaměstnavatelem bez ohledu na jeho strukturu, resp. na rozdíly oproti tuzemskému veřejnoprávnímu pojistnému – důležité tedy je, že existuje v zahraničí obdobný právní předpis, který ukládá zaměstnavateli z příjmů zaměstnance takové povinné pojistné na sociální zabezpečení platit. Ustanovení § 6 odst. 12 ZDP přitom k případným rozdílům mezi jednotlivými systémy neumožňuje přihlídnout.

Tzn., že v případě neuvolněného zastupitele České republiky pojištěného v Rakousku se jeho příjmy ze závislé činnosti navýší o částku rakouského veřejnoprávního povinného pojistného.

K otázce dohod o provedení práce, resp. dohod o pracovní činnosti, lze uvést, že pokud osoba vykonává výdělečnou činnost v jiném členském státě Evropské unie (např. v ČR), ale z titulu výkonu této činnosti jí nevzniká nárok na vstup do systému veřejnoprávního pojištění v daném státě (tedy ČR), uplatní se obecné pravidlo, podle

kterého osoba podléhá v souladu s čl. 11 odst. 3 písm. a) nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. 4. 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení legislativě státu, ve kterém danou činnost vykonává (zde konkrétně podléhá legislativě ČR), bez ohledu na skutečnost, jaký rozsah sociálního zabezpečení (sociálního i zdravotního) legislativa jejího státu (v daném případě SR) na základě výkonu této činnosti poskytuje.

Nicméně podle čl. 16 bod 1. nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 mohou příslušné orgány nebo subjekty určené těmito orgány dvou nebo více členských států Evropské unie v zájmu osob nebo skupin osob vzájemnou dohodou stanovit výjimku z výše uvedeného ustanovení. V článku 18 nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. 9. 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, upravujícího provádění článku 16 nařízení EU č. 883/2004, je zaměstnavateli nebo dotyčné osobě umožněno podat žádost o výjimku z článku 11 nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004, pokud možno předem, příslušnému orgánu nebo subjektu určenému tímto orgánem členského státu EU, jehož právní předpisy požaduje dotyčný zaměstnanec nebo dotyčná osoba použít.

Pokud v předmětném případě osoba vykonávající výdělečnou činnost na území ČR podá ve své domovské zemi (zde v SR) shora uvedenou žádost o výjimku z ustanovení čl. 11 odst. 3 písm. a) nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 příslušnému orgánu a tento orgán jí na základě toho vydá potvrzení (formulář A1), že spadá do systému zahraničního povinného pojištění (systému SR), český zaměstnavatel se bude u takového zaměstnance (občana SR) řídit právní úpravou cizího státu (SR). *Konkrétně tedy např. u poplatníka spadajícího do systému povinného pojištění ve Slovenské republice se jeho příjem z dohody o provedení práce, bez ohledu na § 6 odst. 4 ZDP, navýší o příslušné zahraniční pojistné z toho důvodu, že dle legislativy Slovenské republiky podléhá příslušnému povinnému pojistnému i dohoda o provedení práce, resp. dohoda o pracovní činnosti.*

Na základě výše zmíněného lze zopakovat a doplnit, že ustanovení § 6 odst. 12 ZDP stanoví, že pokud zaměstnanec prokáže, že se na něj vztahuje povinné zahraniční pojištění stejného druhu, *přičítá se pro účely stanovení základu daně toto zahraniční povinné pojistné, včetně dodržení všech pravidel pro toto pojistné, stanovených právními předpisy konkrétního systému sociálního zabezpečení – tedy i ve vztahu k existenci maximálního vyměřovacího základu – pokud je stanoven.* Tuzemský zaměstnavatel je povinen pro účely stanovení základu daně zvýšit příjmy ze závislé činnosti o takovou výši zahraničního povinného pojistného, kterou je povinen odvádět do příslušného zahraničního systému veřejnoprávního pojištění.

Dovolujeme si upozornit na skutečnost, že Ministerstvo financí není oprávněno k závaznému výkladu právních předpisů a rovněž ani k poskytování právního poradenství v individuálních záležitostech.

Při posouzení Vámi předloženého dotazu vycházelo Ministerstvo financí výhradně z údajů uvedených ve Vašem podání bez podrobných znalostí konkrétních informací a souvislostí, které se k předmětnému problému vztahují.

Posouzení aplikace daňových předpisů v konkrétním případě je zcela v kompetenci příslušného správce daně, který má k dispozici podrobnější údaje k danému případu.

Podpis: ing. Bc. Marcel Pitterling, Ph.D. zástupce ředitele odboru Příjmové daně
Konec citace.

ZÁVĚR: Z uvedené odpovědi vyplývá, že vždy bude třeba posoudit, zda existuje zahraniční právní předpis, který zaměstnavateli ukládá povinnost platit z příjmů

zaměstnance zahraniční povinné pojistné. Pokud existuje, bude třeba aplikovat celková výše zahraničního povinného pojistného, která může být v některých případech i vyšší než tuzemské pojistné...

2/ ZMĚNA LIMITU PRO SRÁŽKOVOU DAŇ U ZAMĚSTNANCŮ

V DIS č. 4/2019 jsme Vás informovali o změně v ZDP, která byla provedena zákonem 80/2019 Sb. V tomto čísle přinášíme podrobnější výklad Kataríny Dobešové k této problematice vč. vysvětlení některých nejasností při aplikaci této změny.

V § 6 odst. 4 písm. b) ZDP se u zaměstnanců, kteří u plátce daně neučinili na zdaňovací období prohlášení k dani (s příjmy plynoucími od tzv. vedlejších zaměstnavatelů) mění limit pro daň vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně. Částka „2 500 Kč“ pro srážkovou daň se v tomto ustanovení nahrazuje částkou **„rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění“**. Částka rozhodná pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění podle Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 236/2018 Sb. ze dne 11. října 2018 činí totiž již od počátku letošního roku 3 000 Kč limity se tedy sjednocují.

Daňová změna nedopadá ale na příjmy plynoucí poplatníkům na základě dohody o provedení práce, kde zůstává nadále zachován limit ve výši 10 000 Kč. U všech ostatních příjmů ze závislé činnosti (posuzovaných v úhrnu za kalendářní měsíc u téhož plátce daně) se ale limit pro srážkovou daň zvyšuje z dosavadních **2 500 Kč na částku 3 000 Kč**. Nový daňový limit je tak navázán na automatickou valorizaci částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění (§ 6 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění – dále jen zákon o nemocenském pojištění) s cílem, aby při příštím zvýšení této částky nebylo nutné přijímat novelu zákona o daních z příjmů. Důvodem této změny bylo mj. zachovat v co nejvyšší možné míře konzistenci a princip jednoty „vyměřovacích základů“ s právními předpisy upravujícími veřejné pojistné. Ke změně v § 6 odst. 4 ZDP však nedochází spolu s účinností zákona a poprvé se použije až při zúčtování mzdy za kalendářní měsíc květen 2019 (viz dále).

Podle nové právní úpravy tak v podstatě podléhají srážkové dani (15%) u poplatníka daně z příjmů fyzických osob bez učiněného prohlášení k dani podle § 38k ZDP po případném zvýšení o povinné pojistné (§ 6 odst. 12) příjmy ze závislé činnosti uvedené v § 6 odst. 1 písm. a) až d) ZDP do měsíčního limitu ve výši:

- 10 000 Kč u příjmů z dohody o provedení práce, a
- 3 000 Kč u zbývajících druhů příjmů ze závislé činnosti (v úhrnu).

Výše limitu pro srážkovou daň ve výši 3 000 Kč se jako doposud odvíjí od výše zúčtovaného tzv. „hrubého“ příjmu, a nikoliv od základu daně, resp. od tzv. „superhrubé mzdy“.

I když sazba daně pro srážku daně podle zvláštní sazby daně činí 15 %, obdobně jako sazba pro srážku zálohy na daň, v souvislosti se změnou limitu je třeba upozornit **na rozdíly** při zaokrouhlování základů daně (samostatného základu daně a základu pro výpočet zálohy), při zaokrouhlování vypočtené daně a zálohy na daň, a dále na odvod srážkové daně na jiné číslo účtu u správce daně a také na povinnost uvádět tuto srážkovou daň ve správném Vyúčtování podávaném plátcem daně po uplynutí zdaňovacího období.

Příklad: Poplatník bez prohlášení k dani vedle svého hlavního zaměstnání pobírá u jiného plátce daně na základě dohody o pracovní činnosti v prosinci 2018 odměnu ve výši 2990 Kč, a v březnu a květnu 2019 z téhož zaměstnání malého rozsahu rovněž odměnu ve výši 2990 Kč.

Zúčtování mzdy	Prosinec 2018	Březen 2019	Květen 2019
Odměna	2 950 Kč	2 950 Kč	2 950 Kč
plus povinné pojistné***	1 003 Kč		
Základ pro výpočet zálohy*	4 000 Kč*	3 000 Kč*	
Samostatný základ daně**			2 950 Kč
Záloha na daň*	600 Kč	450 Kč	
Daň zvláštní sazbou daně**			442 Kč**
Pojistné na sociální zabezpečení u zaměstnance	192 Kč		
Zdravotní pojištění u zaměstnance	133 Kč		
Čistá mzda	2 025 Kč	2 500 Kč	2 508 Kč

* Základ pro výpočet zálohy do 100 Kč se zaokrouhuje na koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru; záloha na daň se zaokrouhuje na celé koruny nahoru.

** Samostatný základ daně a daň zvláštní sazbou se zaokrouhuje na celé koruny dolů.

*** Povinné pojistné se zaokrouhuje na celé koruny směrem nahoru

Poznámka: V této souvislosti je vhodné připomenout, že podle § 38k odst. 6 ZDP **může poplatník učinit prohlášení k dani** (podle odstavce 4 téhož ustanovení) na stejné období kalendářního roku pouze u jednoho plátce daně, případně u více plátců daně postupně (pokud se „zaměstnání“ ani jeden den nepřekrývají). Tedy při změně tzv. hlavního zaměstnavatele i v průběhu kalendářního měsíce pak při výpočtu zálohy na daň k měsíční slevě na dani podle § 35ba ZDP a k měsíčnímu daňovému zvýhodnění přihlídně podle zavedené praxe mzdových účtáren obvykle ten zaměstnavatel, od kterého poplatník odchází (tj. pak k aplikaci § 6 odst. 4 ZDP u žádného zaměstnavatele nedochází).

Změna limitu pro srážkovou daň **bude důležitá** zejména pro zaměstnance při souběžných příjmech, a to budou-li kromě příjmů od tzv. hlavního zaměstnavatele (u něhož učinili prohlášení k dani) pobírat ještě u jiného plátce daně (u něhož prohlášení k dani neučinili a ani nemohli) příjmy ze závislé činnosti např. formou svědeckého, odměnu za výkon funkce na obecním úřadě či odměnu jako členové okrskových volebních komisí, nebo příjmy na základě dohody o pracovní činnosti, odměnu za činnost člena orgánu právnické osoby, příp. odměnu za výkon funkce ve výboru společenství vlastníků jednotek, apod. Mohou totiž tuto srážkovou daň považovat za konečnou, a to bez povinnosti podávat daňové přiznání.

Poplatník bez prohlášení k dani nebude v případě aplikace srážkové daně podle § 6 odst. 4 písm. b) ZDP (nově až z příjmů do výše 3 000 Kč) povinen podávat totiž daňové přiznání (§ 38g odst. 2). Poplatník s příjmy, z nichž byla v režimu § 6 odst. 4 ZDP sražena daň vybíraná srážkou podle zvláštní sazby daně, však bude mít ale **nadále možnost** se rozhodnout, zda tyto příjmy v souladu s ust. § 36 odst. 7 ZDP (daňový rezident ČR) a § 36 odst. 8 ZDP (daňový nerezident z EU nebo EHP) zahrne do daňového přiznání, a to podaném za zdaňovací období, ve kterém mu tyto příjmy plynou, a sraženou daň započte na celkovou daň s tím, že k daňovému přiznání přiloží **Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a o sražené dani**

vybírané podle zvláštní sazby (pro rok 2019 tiskopis č. MF 255460/A, vzor č. 6). Tento režim je výhodný např. pro studenty nebo zaměstnance s nižšími příjmy souběžně od více zaměstnavatelů. V rámci takto podaného daňového přiznání si poplatník pak uplatní zejména základní slevu na poplatníka podle § 35ba odst. 1 písm. a) ZDP ve výši 24 840 Kč s tím, že tato základní sleva na dani se za žádných okolností nekrátí, případně i další daňové úlevy. Pokud se poplatník rozhodne využít tohoto postupu, pak platí, že do daňového přiznání musí uvést všechny příjmy ze závislé činnosti zdaněné srážkovou daní. Pokud se poplatník rozhodne uvedené příjmy do daňového přiznání nezahrnout, je srážkou daně podle zvláštní sazby daně **jeho daňová povinnost, ve vztahu k daným příjmům, splněna**.

Nutno poznamenat, že nadále platí tzv. „korunový rozdíl“, tj. že z příjmu ze zaměstnání malého rozsahu ve výši právě 3 000 Kč se již pojistné platí, kdežto u tohoto příjmu se ještě sráží daň zvláštní sazbou daně (tedy záloha na daň se ještě nevybírá). V zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů je totiž uvedeno: „Zaměstnanci jsou účastni pojištění, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí **aspoň částku** rozhodnou pro účast na pojištění (dále jen "rozhodný příjem"). Tzn., že činí-li rozhodný příjem od 1. 1. 2019 částku 3 000 Kč, pojistné se z něj již platí (neplatí se do 2 999 Kč). Naopak v § 6 odst. 4 písm. b) ZDP je pro daňové účely stanoveno, že se jedná o příjmy podle odstavce 1 v úhrnné výši **nepřesahující** u téhož plátce daně za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění. Takže např. z dohody o pracovní činnosti v případě zaměstnání malého rozsahu ve výši 3 000 Kč se už pojistné platí, ale u zaměstnance bez prohlášení k dani se z této částky ještě bude vybírat daň srážkou podle zvláštní sazby daně (z tzv. samostatného základu daně, který bude činit 3.000 Kč + povinné pojistné).

Od kdy se použije nové znění § 6 odst. 4 ZDP

K účinnosti zákona nedochází od počátku kalendářního roku, ale v jeho průběhu - **od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byl zákon vyhlášen ve Sbírce zákonů**. Bez speciálního přechodného ustanovení by se v důsledku obecného přechodného ustanovení zákona podle nové úpravy postupovalo až od začátku nového zdaňovacího období, tj. od roku 2020.

Za tímto účelem je v přechodných ustanoveních v čl. II bod 2. pro srážkovou daň stanoveno, že „Ustanovení § 6 odst. 4 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, **se použije od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém tento zákon nabyl účinnosti**. Při zúčtování příjmu ze závislé činnosti **za kalendářní měsíc, ve kterém tento zákon nabyl účinnosti, a kalendářní měsíce předcházející** se použije ustanovení § 6 odst. 4 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.“.

Uvedeno na příkladu, byl-li zákon ve Sbírce zákonů vyhlášen 27. března 2019, bude účinný k 1. dubnu 2019. Při zúčtování příjmu ze závislé činnosti **za duben (též za leden až březen)** se tedy použije dosavadní právní úprava (limit 2 500 Kč) a nový limit ve výši 3 000 Kč se použije poprvé až při zúčtování mzdy **za květen**.

Takto nastavené přechodné ustanovení poskytuje plátcům daně z příjmů určitý prostor pro realizaci této nové právní úpravy, zejména k příslušné úpravě nastavení mzdových programů.

Vznik více základů daně

Závěrem je třeba uvést, že nadále může u poplatníka bez prohlášení k dani docházet při zúčtování mzdy za ten samý kalendářní měsíc u téhož plátce daně ke vzniku **dvou samostatných základů daně**, případně i ke vzniku **samostatného základu daně** a současně **základu pro výpočet zálohy na daň**. Např. bude-li poplatníkovi plynout příjem na základě dohody o provedení práce do výše 10 000 Kč a souběžně příjem ze závislé činnosti na základě jiného smluvního vztahu do výše 3.000 Kč, pak dojde ke vzniku dvou samostatných základů daně (každý se zaokrouhluje odděleně). Ale bude-li poplatník např. pobírat příjem z dohody o provedení práce ve výši 10 001 Kč a příjem ze závislé činnosti na základě jiného smluvního vztahu jen do výše 3 000 Kč, vznikne u něj základ pro výpočet zálohy na daň a současně samostatný základ daně pro srážkovou daň.

U daňového nerezidenta bez prohlášení k dani je také nadále třeba dát pozor **na souběh** odměn za výkon funkce člena orgánu právnické osoby (tzv. tantiém) a dalších příjmů ze závislé činnosti (plynoucích na základě jiného smluvního vztahu s výjimkou dohody o provedení práce, která má speciální daňový režim), jelikož obecná úprava pro srážkovou daň v ust. § 6 odst. 4 ZDP u zaměstnance bez prohlášení k dani odkazuje na příjmy v § 6 odstavci 1 ZDP, tedy i na zmíněné odměny členů orgánů právnických osob. Např. bude-li daňový nerezident, kromě tantiém, pobírat i příjem na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ) jen ve výši 1 000 Kč, pak oba tyto příjmy ze závislé činnosti se započítávají do úhrnného limitu ve výši 3.000 Kč. Tzn., že pokud v úhrnu tyto příjmy (tantiémy + DPČ) přesáhnou nově stanovený limit 3 000 Kč pro srážkovou daň, pak bude nutno srazit i z příjmů plynoucích na základě DPČ již zálohu na daň (tedy i pokud odměna z DPČ nepřesáhne 3 000 Kč).

Příklad: *Předseda představenstva akciové společnosti se sídlem v ČR, daňový rezident Francie pobírá odměnu za výkon funkce ve výši 120 000 Kč měsíčně (která podléhá srážkové dani zvláštní sazbou daně). Vedle toho měl ve stejném měsíci sjednanu dohodu o pracovní činnosti na částku 2 800 Kč za přednášku pro společnost. Jde o poplatníka, který neučinil prohlášení poplatníka k dani. Jelikož úhrn obou těchto příjmů činí více než 3 000 Kč, z odměny plynoucí na základě dohody o pracovní činnosti ve výši 2 800 Kč již musí být sražena záloha na daň, a nikoliv daň srážkou podle zvláštní sazby daně.*

3/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Sdělením 92/2019 Sb. vyhláší MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **31885 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2019 do 30. dubna 2020.

Výpočet maximální výše nároků, která může činit maximálně jeden a půl násobek rozhodné částky, bude vypadat v tomto období takto:

$$31885 \times 1,5 = \mathbf{47827 \text{ Kč.}}$$

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2019 do 30. 4. 2020 překročit za jeden měsíc částku 47827 Kč. (tj. 1,5násobek rozhodné částky). Podle § 5 odst. 1 zákona 118/2000 Sb.

může Úřad práce uspokojit mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli pouze jednou v období jednoho roku, a to v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období.

4/ SDĚLENÍ MPSV, KTERÝM SE VYHLAŠUJE ČÁSTKA ODPOVÍDAJÍCÍ 50% a 25% PRŮMĚRNÉ MĚSÍČNÍ MZDY V NH PRO ÚČELY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

Sdělením 103/2019 Sb. vyhlásilo MPSV částku odpovídající 50% a 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství ve výši **15900 Kč resp. 7900 Kč**. Tyto částky budou použity pro účely životního a existenčního minima a státní sociální podpory, kde se z nich vychází při stanovení příjmu OSVČ pro posouzení vzniku nároku na příslušnou dávku. Tzn., že u OSVČ, která podnikala po celé rozhodné období, by se za měsíční příjem uvedla nejméně částka 15900 Kč. Pokud by příjem OSVČ byl vyšší než tato částka, zahrnula by se částka vyšší, vypočtená ze skutečných příjmů snížených o výdaje. U OSVČ, která podle svého prohlášení činnost v předchozím roce nevykonávala, by se uvedla nejméně částka 7900 Kč.

Tento „minimální příjem“ se nepoužije u OSVČ, jejichž činnost se považuje za tzv. „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“. To se bude týkat např. OSVČ, která je současně jako zaměstnanec a pracuje v zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění. Obdobně se minimální příjem nepoužije u osob, které jsou OSVČ a současně pobírají invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně nebo starobní důchod nebo pobírají rodičovský příspěvek nebo se soustavně připravují na budoucí povolání apod.

5/ SRÁŽKY ZE MZDY – POKRAČOVÁNÍ Z PŘEDCHOZÍHO ČÍSLA

Vzhledem k tomu, že od 1. 6. 2019 dochází ke změně ve výpočtu částky, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení, vkládáme již opravenou kapitolu NEZABAVITELNÉ ČÁSTKY, která byla na stránkách 7 a 8 DIS č. 4/2019.

NEZABAVITELNÉ ČÁSTKY (§ 278 OSŘ + NV 595/2006 Sb.)

Podle **§ 278 OSŘ** nesmí být povinnému sražena z čisté mzdy tzv. „**základní částka**“, kterou stanoví vláda nařízením.

Podle NV 595/2006 Sb. se při výpočtu nezabavitelných částek použije

- **částka ŽM jednotlivce** podle zákona 110/2006 Sb., která činí **3410 Kč** a
- **částka normativních nákladů na bydlení** pro jednu osobu (ta se stanoví pro byt užívaný na základě nájemní smlouvy pro obec od 50000 do 99999 obyvatel. Tato částka se každoročně mění a v současnosti činí podle § 26 odst. 1 písm. a) zákona o státní sociální podpoře **6233 Kč**.

Základní částka, která nesmí být sražena je rovna **úhrnu dvou třetin součtu ŽM a částky normativních nákladů** (dále jen „nezabavitelná částka“) na osobu povinného a **jedné čtvrtiny nezabavitelné částky** na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné.

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému je součet

- **základní částky na osobu povinného 6428,67 Kč (2/3 z 9643) a**

- základní částky **na osoby, kterým je povinen poskytovat výživné 1607,17 Kč** (1/4 z 6428,67).

Tzn., že to, co není možné povinnému srazit, se bude počítat v haléřích a teprve výsledná částka se zaokrouhlí na celé koruny nahoru. *Např. povinný je ženatý a má dvě děti. Výpočet základní částky bude vypadat takto $6428,67 + (3 \times 1607,17) = 11250,18$ Kč, zaokrouhleno na 11251 Kč.*

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení, činí od 1. června 2019 **dvojnásobek součtu** částky ŽM a normativních nákladů na bydlení, tj. $2 \times (3410 + 6233) = 19286$ Kč. Tato plně zabavitelná částka se podle § 279 odst. 3 OSŘ připočte ke druhé třetině zbytku čisté mzdy v rozsahu, který je potřebný k uspokojení přednostních pohledávek; zbývající část se připočte k první třetině na uspokojení pohledávek podle pořadí došlých. Jedna třetina z této částky činí **6428 Kč**.

NEZABAVITELNÁ ČÁSTKA	od 1. 6. 2019	od 1. 6. 2019 v Kč
1/ základní nezabavitelná částka je součet		
a) na osobu povinného	2/3 z 9643 Kč	6428,67 Kč
b) na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné	25% z a)	1607,17 Kč
2/ částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení		19286 Kč
▪ max. výše jedné třetiny (tj. z 19286 Kč)		6428 Kč

Pokračování výkladu z DIS 4/2019

SRÁŽKY Z DÁVEK NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ (§ 293 OSŘ)

U zaměstnance, který bude pobírat dávky nemocenského pojištění (vztahuje se jen na nemocenské nebo peněžitou pomoc v mateřství) a kterému jsou prováděny srážky ze mzdy, zaškrtneme na straně 2 „Přílohy k žádosti“ v písmenu i), že zaměstnanci je prováděna srážka ze mzdy. K žádosti o dávku a k Příloze k žádosti **přiložíme kopie rozhodnutí na základě, kterých jsou srážky prováděny** (dle našeho názoru stačí přiložit pouze kopie rozhodnutí na pohledávky, které budou moci být uspokojeny). OSSZ v tomto případě vystupuje jako další plátce mzdy. Nezabavitelné částky uplatní první plátce mzdy (zaměstnavatel). Pokud je plně nevyčerpá, oznámí výši nevyčerpané nezabavitelné částky OSSZ nejpozději do konce kalendářního měsíce, ve kterém dochází ke změně plátce. Pokud byla pracovní neschopnost delší, měla by OSSZ sdělit zaměstnavateli, jakou výši nezabavitelné částky uplatnila z dávky NP ona, a to nejpozději do konce kalendářního měsíce, ve kterém dochází ke změně plátce. Skutečnost, že jsou dlužníkovi vypláceny dávky nemocenského pojištění, doporučujeme oznámit rovněž tomu, kdo srážky nařídil.

SRÁŽKY ZE MZDY NA VÝŽIVNÉ

Zvláštní postavení při provádění srážek ze mzdy má srážení výživného. **Výživné má podle § 280 odst. 2 OSŘ absolutní přednost v rámci druhé třetiny zbytku čisté mzdy, a to i před dříve doručenými přednostními pohledávkami.** Např. zaměstnavatel obdržel na svého zaměstnance v lednu od Finančního úřadu pohledávku daní a od měsíce ledna ji srážel z první i druhé třetiny. V měsíci červnu obdrží pohledávku na výživné. Za měsíc červen tomuto zaměstnanci srazíme druhou třetinu zbytku čisté mzdy na výživné plus případně částku nad 19286 Kč (plně zabavitelná částka). Z první třetiny budeme i nadále srážet dle pořadí došlých pohledávek, tj. pro Finanční úřad.

Dalším specifickým u výživného je, že se z druhé třetiny musí uspokojovat všechny pohledávky výživného. Tzn., že srážíme-li zaměstnanci výživné na jedno dítě a po určité době obdržíme další pohledávku výživného na jiné dítě, je třeba uspokojovat z druhé třetiny obě pohledávky výživného. Nepostačí-li částka sražená z druhé třetiny k uspokojení všech pohledávek výživného, uspokojí se nejprve běžné výživné všech oprávněných, a to podle poměru běžného výživného.

Např. na zaměstnance přišlo v listopadu 2012 výživné na jedno dítě ve výši 1500 Kč. Zaměstnavatel na toto výživné srážel z druhé třetiny. V lednu 2019 obdržel na tohoto zaměstnance výživné na další dítě v částce 2500 Kč. Částka sražená z druhé třetiny činí 3120 Kč a nepostačí na pokrytí pohledávek běžného výživného ($1500+2500=4000$). Musíme proto uspokojit poměrně, tj. 37,5% na první výživné ($1500:4000$) a 62,5% na druhé výživné ($2500:4000$). Na první výživné můžeme srazit z druhé třetiny 1170 Kč (37,5% z 3120) a na v pořadí druhé výživné částku 1950 Kč (62,5% z 3120). Z první třetiny (dle pořadí), která je rovněž 3120 Kč srazíme zbývajících 330 Kč na uspokojení prvního výživného a 550 Kč se použije na úhradu druhého výživného. Takže obě výživné budou uspokojena plně a zbývajících část z první třetiny se vyplatí zaměstnanci. Tento konkrétní případ by ale mohl být podstatně složitější, pokud by u některého z výživných byl ještě nějaký dluh na výživném nebo pokud by mezi obojím výživným přišla na zaměstnance ještě nějaká nepřednostní pohledávka.

Posledním specifickým u srážení výživného bylo do 31. 12. 2013 to, že nemusí být nařízeno jen soudně, ale stačilo, když zaměstnanec předložil zaměstnavateli dohodu mezi bývalými manžely a ten byl povinen výživné srážet. Toto vyplývalo z § 551 starého občanského zákoníku, který byl od 1. 1. 2014 zrušen novým OZ. Podle přechodného ustanovení § 3073 OZ se práva ze zajištění závazku vzniklá přede dnem nabytí účinnosti NOZ posuzují až do svého zániku podle dosavadních právních předpisů. Tzn., že dohody o srážkách na výživné uzavřené před 1. 1. 2014 zůstávají v platnosti. K nově předkládaným dohodám na srážení výživného uzavřeným podle § 2045 NOZ již nemusí zaměstnavatel vyslovit souhlas.

PROBLÉMY SE SRÁŽKAMI Z NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

Jestliže je náhrada za ztrátu na výdělku vyplácena najednou za delší období dochází k tomu, že u zaměstnance bude podléhat v celé výši srážkám ze mzdy. Aby se tomuto předešlo, měla by se náhrada vyplácet pravidelně jednou měsíčně (což ukládá § 271m odst. 2 ZP). Tato měsíční výplata ale naráží na několik úskalí, a to:

a) zaměstnavatel nechce sám vyplácet náhradu za ztrátu na výdělku, protože neví, zda mu ji pojišťovna uzná a v jaké výši

b) zaměstnavatel nebo pojišťovna by ji sice chtěli měsíčně vyplácet, ale výši nemocenské vyplacené OSSZ zjistí až po skončení kalendářního měsíce.

ŘEŠENÍ:

Asi se v praxi budou náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti i nadále odškodňovat až po skončení pracovní neschopnosti, protože u mezd vyplácených z několika míst (zaměstnavatel, OSSZ a pojišťovna) a podléhajících srážkám ze mzdy nelze operativně stanovovat, jaké výše nezabavitelných částek se uplatní u jednotlivých plátců mzdy.

Při výplatě náhrady za ztrátu na výdělků za několik měsíců bychom doporučovali uplatnit, po dohodě s exekutorem, postup podle § 286 OSŘ, který řeší výplatu dlužné mzdy za několik měsíců najednou. Zde by bylo třeba propočítat, o kolik by se zvýšila srážka ze mzdy při navýšení příjmů v jednotlivých měsících o rozpočtenou náhradu za ztrátu na výdělků a takto vypočtené rozdíly odeslat exekutorovi. Tento postup je sice pracný, ale zaměstnanci by zůstala alespoň část z vyplacené náhrady za ztrátu na výdělků.

ZAHÁJENÍ SRÁŽEK ZE MZDY (§§ 282 a 283 OSŘ)

Srážky ze mzdy je třeba začít provádět **ode dne**, kdy je plátcí mzdy nařízení výkonu rozhodnutí **doručeno**. Zaměstnanec ztrácí od tohoto dne právo na vyplacení té části mzdy, která odpovídá stanovené výši srážek. Vyplacení sražených částek oprávněnému je možné, ale až když rozhodnutí nabude právní moci.

Např. na zaměstnance byl nařízen výkon rozhodnutí dne 10. 6. a právní moci nabylo až 14. 12. Zaměstnanci srazíme z jeho mzdy již v zúčtování za červen, ale oprávněnému bude tato částka zaslána až po 14. 12., tj. po nabytí právní moci.

V případě srážek ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy podle § 2045 OZ se pořadí řídí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnavateli doručena nebo kdy byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy. V případě srážek členských příspěvků odborové organizaci se řídí pořadí dnem, kdy zaměstnanec vyslovil souhlas s prováděním srážek.

UKONČENÍ, ODKLAD A ZASTAVENÍ SRÁŽEK ZE MZDY (§§ 284, 289 a 290 OSŘ)

Ukončení srážek ze mzdy u zaměstnavatele je možné těmito způsoby:

- **pohledávka je uspokojena**
- **při změně zaměstnání.**

Odklad srážek je podle § 289 možný jen na základě doručení usnesení soudu.

Soud **zastaví** na návrh plátce mzdy nebo povinného nařízený výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, když povinný po dobu jednoho roku nepobírá mzdu buď vůbec nebo alespoň v takové výši, aby z ní mohly být srážky prováděny.

ZMĚNA PLÁTCE MZDY (§§ 293 až 296 OSŘ a § 149 odst. 4 ZP)

Změní-li se při nařízení výkonu rozhodnutí plátce mzdy, vztahuje se nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy **i na mzdu povinného u nového plátce mzdy. Povinnost** provádět srážky **vzniká** novému plátcí již **dnem, kdy se o skutečnostech dozvěděl** (např. ze zápočtového listu). Nedozeví-li se o skutečnostech již dříve, vzniká mu povinnost dnem, kdy je mu usnesení od soudu

doručeno. **Pořadí, které pohledávka získala, zůstává zachováno i u nového plátce mzdy.**

Zjistí-li ten, u něhož povinný nastoupil nově do zaměstnání, že byl nařízen výkon rozhodnutí, je třeba jeho **nástup oznámit bez odkladu soudu, který výkon nařídil.** Soud by měl doručit novému zaměstnavateli usnesení, které by mělo obsahovat veškeré údaje o dosud proběhnuvších srážkách apod.

Při **ukončení pracovního poměru** zaměstnancem, u kterého je nařízen výkon rozhodnutí, je povinností plátce mzdy oznámit do jednoho týdne tuto skutečnost soudu, který nařídil výkon rozhodnutí. Zároveň zašle soudu vyúčtování srážek, které ze mzdy povinného provedl a vyplatil oprávněným a oznámí soudu, pro které pohledávky byl nařízen výkon rozhodnutí a jaké pořadí mají tyto pohledávky.

Za nesplnění povinností při nástupu nebo ukončení pracovního poměru může soud uložit plátcí mzdy **pokutu** a **oprávněný se může domáhat částek**, na které by měl právo, kdyby plátce mzdy povinnosti splnil.

Stejné povinnosti pro zaměstnavatele najdeme i v § 149 odst. 4 ZP. Kromě toho je zaměstnavatel podle § 313 ZP povinen uvést v potvrzení o zaměstnání (zápočtovém listu), zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka apod.

PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK PŘI VÝPLATĚ MZDY JINAK NEŽ MĚSÍČNĚ (§§ 285 až 286 OSŘ)

V § 285 jsou řešeny případy, kdy zaměstnavatel vyplácí zálohu na mzdu a potom její vyúčtování. Tento případ je již velice vzácný, takže se mu nebudeme věnovat. Dochází-li k výplatě dlužné mzdy za několik měsíců najednou, je třeba vypočíst srážky za každý měsíc zvlášť. Tento případ může nastat u zaměstnavatelů, kteří svým zaměstnancům mzdu nevyplácí v řádném termínu a doplácí jim ji např. až po 3 měsících.

SANKCE PROTI PLÁTCI MZDY (§ 292 OSŘ)

Jestliže plátce mzdy **neprovede ze mzdy povinného srážky řádně a včas**, provede-li je **v menším než stanoveném rozsahu** nebo **nevyplatí-li srážky oprávněnému** bez odkladu po tom, kdy mu bylo doručeno nabytí právní moci, může oprávněný uplatnit **proti plátcí mzdy** u soudu právo na vyplacení částek, které měly být ze mzdy povinného sraženy.

POZOR: v případě, že zaměstnavatel bude provádět srážky v nižším rozsahu než podle OSŘ, může se oprávněný (např. FÚ, OSSZ, bývalá manželka, VZP, exekutor apod.) domáhat částek, které měly být sraženy, po plátcí mzdy, a nikoliv po zaměstnanci!

Pokračování v příštím čísle informačního servisu.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

18/2019 Týkají se pravidla sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou (§ 39 ZP a pravidlo 3x a dost) také dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti? Se zaměstnancem jsme sjednali dohodu o pracovní činnosti a

dvakrát jsme ji již prodloužili. Můžeme s ním nyní sjednat pracovní poměr na dobu určitou?

Sjednávání doby určité podle § 39 ZP se vztahuje výhradně na pracovní poměry, a nikoliv na dohody mimo pracovní poměr. Se zaměstnancem tudíž můžete sjednat pracovní poměr na dobu určitou a bude se jednat o první případ sjednání doby určité s tímto zaměstnancem.

19/2019 Přijali jsme do pracovního poměru zaměstnance, který nepředložil potvrzení o zaměstnání (údajně nikde nepracoval) a ve vstupním dotazníku uvedl, že nemá žádné exekuce. Za měsíc po nástupu jsme obdrželi dva exekuční příkazy na nepřednostní pohledávky. Mzda za první měsíc výkonu práce již ale byla vyplacena bez provedení srážek ze mzdy. Od následujícího měsíce jsme srážky ze mzdy již začali provádět. Musíme u tohoto zaměstnance provést opravu prvního měsíce, kdy u nás začal pracovat? Hrozí nám případná sankce za to, že jsme v tomto měsíci srážku neprovedli?

Podle našeho názoru v tomto případě zaměstnavateli žádná sankce za neprovedení srážek ze mzdy hrozit nemůže, protože na základě dostupných informací od zaměstnance o nich vědět nemohl. Co se týče dodatečného provedení srážek ze mzdy za měsíc, kdy srážky provedeny nebyly, tak by se jednalo o provedení srážky ve větším rozsahu, než povoluje platná legislativa a jednalo by se o porušení § 281 OSŘ. Takže tento postup uplatnit nelze.

20/2019 Se zaměstnancem máme sjednán pracovní poměr na dobu určitou a k 30. 6. letošního roku již vyčerpáme „třetí pokus“. Co se stane, kdybychom tento pracovní poměr opět prodloužili do 30. 6. 2020 a zaměstnanec nám před uplynutím sjednané doby písemně neoznámil, že trvá na tom, aby se jednalo o pracovní poměr na dobu neurčitou?

Pokud zaměstnanec podle § 39 odst. 5 ZP písemně neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby se jednalo o pracovní poměr na dobu neurčitou, tak bude zaměstnanec i nadále pracovat v pracovním poměru na dobu určitou... Pokud by však zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby se jednalo o pracovní poměr na dobu neurčitou, tak by to měl zaměstnavatel akceptovat, protože podle závěru Ústavního soudu se tento pracovní poměr mění na dobu neurčitou, aniž by zaměstnanec musel podávat do dvou měsíců žalobu k soudu.

Poznámka: Nejvyšší soud ČR má na rozdíl od Ústavního soudu jiný názor, a to, že zaměstnanec nejen oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby se jednalo o dobu neurčitou, ale ještě předloží pravomocné rozhodnutí soudu, že podmínky nebyly splněny. Zde jsou dva protichůdné názory nejvyšších soudních instancí a o tom, jak se bude situace vyvíjet Vás budeme informovat...

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (tentokrát zákon o vhodné příležitosti určený nejen mládeži...):

**VHODNÁ PŘÍLEŽITOST ZAKLEPE,
ZROVNA KDYŽ MÁTE NA UŠÍCH SLUCHÁTKA...**
