

O B S A H:

- 1/ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ - eNeschopenky**
- 2/ SRÁŽKY ZE MZDY NA ZÁKLADĚ DOHOD O SRÁŽKÁCH ZE MZDY**
- 3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

Vážení přátelé,

v dnešním prvním “poprázdňinovém čísle“ Vám přinášíme aktuální informace, které se týkají práce mzdových účetních a personalistů. Kromě toho zde najdete ještě doplňující informaci k provádění srážek ze mzdy v případě uzavřených dohod o srážkách ze mzdy.

1/ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ - eNeschopenky

V minulém čísle informačního servisu jsme Vám informovali o „konečném termínu“ pro zavedení e-neschopenek, které byly do zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění (dále jen NP) vloženy zákonem **164/2019 Sb. s účinností od 1. ledna 2020**. Změny se týkají hlavně předkládání dočasných pracovních neschopností lékařem na OSSZ a zaměstnavatelům v elektronické podobě (eNeschopenky). Do doby nabytí účinnosti těchto změn budou zaměstnanci nadále předkládat zaměstnavatelům potvrzení o vzniku, trvání a ukončení pracovní neschopnosti, tak jako doposud v papírové formě. Zavedení e-neschopenek, kterou se informace o vzniku, trvání a ukončení pracovní neschopnosti budou předávat OSSZ a od nich potom zaměstnavatelům elektronicky, je stanovena až od 1. 1. 2020. K zavedení eNeschopenek jsou na stránkách České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) <https://www.cssz.cz/web/eneschopenka> uvedeny informace pro ošetřující lékaře, zaměstnavatele a tvůrce softwaru. Vzhledem k tomu, že nás zajímají zejména informace pro zaměstnavatele, přetiskujeme v nekrácené podobě to, co je na stránkách ČSSZ pro ně uvedeno k datu 16. srpna 2019.

Hlavní změny a nové povinnosti týkající se zaměstnavatele

- Zaměstnavatel již nebude přijímat doklady potřebné k výplatě dávky nemocenského od pojištěnce, kterému je předával ošetřující lékař, a dále je předávat Okresní správě sociálního zabezpečení.
- Po 14 dnech trvání neschopnosti je zaměstnavatel povinen zaslat ČSSZ přílohu k žádosti o dávku, a to v elektronické formě (papírový tiskopis bude možno použít pouze v případě technického výpadku, tiskopis bude distribuován stejně, jako tomu bylo doposud).
- Do přílohy k žádosti o dávku bude zaměstnavatel nově uvádět informaci, kam je zaměstnanci vyplácena mzda nebo plat (stejným způsobem se zpravidla bude zaměstnanci vyplácet nemocenské).
- Při skončení dočasné pracovní neschopnosti bude zaměstnavatel zasílat hlášení s údaji potřebnými pro výplatu poslední dávky nemocenského.

Možnosti zaměstnavatele pro zjištění dočasné pracovní neschopnosti svého zaměstnance

Pro zaměstnavatele se již nebude vystavovat žádný díl rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. I nadále zůstane povinností pojištěnce, aby o své dočasné pracovní neschopnosti neprodleně informoval svého zaměstnavatele (např. telefonicky, mailem).

Zaměstnavatel bude mít také k dispozici služby pro ověření či stažení údajů o dočasných pracovních neschopnostech svých zaměstnanců a na vyžádání mu o nich budou z ČSSZ odesílány notifikace.

Služby pro zaměstnavatele k ověření dočasných pracovních neschopností svých zaměstnanců

Zaměstnavatel bude mít k dispozici po přihlášení na ePortálu ČSSZ služby, které mu poskytnou detailní informace k dočasné pracovní neschopnosti každého zaměstnance i souhrnný přehled všech práce neschopných zaměstnanců. Výstup s detailními informacemi o jednotlivém případě dočasné pracovní neschopnosti bude možné uložit jako PDF soubor podepsaný elektronickou pečetí.

Ke službám ePortálu ČSSZ se lze přihlásit buď pomocí systému datových schránek, nebo prostřednictvím jakéhokoli prostředku v rámci Národní identitní autority, tzn. *eOP* nebo *Jméno, heslo, SMS*. K využívání služeb ePortálu může rovněž zaměstnavatel pověřit svého zaměstnance či jinou fyzickou nebo právnickou osobu. Učinit tak může za pomoci k tomu určených služeb ePortálu (pro přihlášené klienty), případně interaktivních tiskopisů. Pověřené fyzické osoby pak mohou ke službám přistupovat prostřednictvím svých přihlašovacích údajů ke své datové schránce nebo prostřednictvím NIA (*eOP*, uživatelský účet – *Jméno, heslo, SMS*). V případě pověření právnické osoby je třeba, aby tato sdělila OSSZ/ČSSZ fyzickou osobu, která za ni bude jednat. Důvodem je to, že služby ePortálu může za jiný subjekt využívat výhradně fyzická osoba (nikoliv právnická).

Možnost zasílání notifikací s informacemi o pracovní neschopnosti svých zaměstnanců

Zaměstnavatel bude mít možnost prostřednictvím ePortálu ČSSZ podat žádost o zasílání notifikací o dočasných pracovních neschopnostech svých zaměstnanců. Notifikace o vzniku, trvání a ukončení dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance budou zasílány do určených datových schránek a/nebo na určené e-mailové adresy, které zaměstnavatel uvede ve své žádosti.

Notifikace zasílané do datové schránky budou obsahovat údaje o zaměstnanci a jeho dočasné pracovní neschopnosti ve formě PDF souboru i XML souboru pro případné automatizované zpracování.

Notifikace zasílané do e-mailové schránky budou obsahovat pouze obecné upozornění, že prostřednictvím služeb ePortálu jsou pro zaměstnavatele dostupné nové informace.

První notifikace o vzniku dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance bude zaměstnavateli zasílána do datové schránky v okamžiku doručení hlášení ošetřujícího lékaře ČSSZ – půjde o informativní zprávu zatím neověřenou v systémech ČSSZ, že u zaměstnance dotyčného zaměstnavatele lékař uznal pracovní neschopnost. Cílem je co nejrychlejší upozornění zaměstnavatele, zaslání ověřené notifikace pak bude následovat po zpracování podání na straně ČSSZ.

Služby pro zaměstnavatele, který chce s eNeschopenkami pracovat přímo ve svém softwaru

Bude zřízena nová služba „Data zaměstnavatelům o dočasné pracovní neschopnosti“ typu dotaz – odpověď, která bude fungovat přes kanál VREP (APEP), tj. kanál provozovaný již v současnosti pro příjem elektronických podání od zaměstnavatelů. Tato služba umožní si průběžně automatizovaně stahovat do mzdového či personálního softwaru informace o dočasných pracovních neschopnostech zaměstnanců. Obdobně bude možné tyto informace stahovat i prostřednictvím systému datových schránek. Způsob zpracování do SW zaměstnavatele pak záleží na jeho dodavateli. ČSSZ poskytuje dodavatelům SW pro zaměstnavatele podporu a spolupráci.

Kde poradí

S případnými dotazy se zaměstnavatelé/účetní mohou obracet na příslušnou OSSZ.

Nejčastější dotazy k e-Neschopence**Jak se zaměstnavatel dozví o vzniku pracovní neschopnosti svého zaměstnance?**

Stejně jako dosud musí o překážce zaměstnavatele neprodleně informovat zaměstnanec (telefonicky, emailem, SMS). Pokud si zaměstnavatel aktivuje notifikační službu prostřednictvím ePortálu ČSSZ, budou mu přicházet automatická hlášení - po vystavení neschopenky mu přijde online (v řádech minut) informace do datové schránky, pokud ji nemá, přijde mu email, že má novou zprávu na ePortálu ČSSZ. Obdobně bude informován při každém rozhodnutí lékaře o trvání a o ukončení neschopenky.

Budou notifikace zasílány automaticky?

Zaměstnavatel si bude notifikační službu aktivovat prostřednictvím ePortálu ČSSZ, zvolí datovou schránku, příp. zadá email. Pro přístup na ePortál ČSSZ může použít autentizaci buď pomocí systému datových schránek, nebo prostřednictvím jakéhokoliv prostředku v rámci Národní identitní autority, tzn. eOP nebo *Jméno, heslo, SMS*. Po aktivaci budou notifikace zasílány automaticky.

Jak se změní povinnosti zaměstnavatele?

Zaměstnavatel musí nově povinně elektronicky po 14 dnech trvání neschopenky (a při ukončení) zaslat ČSSZ přílohu k žádosti o dávku – do této přílohy bude nově uvádět informaci, kam je vyplácena zaměstnanci mzda nebo plat (kam má být zaměstnanci vyplacena dávka). Naopak odpadne zasílání papírové žádosti o dávku, která putuje od lékaře přes zaměstnance a zaměstnavatele na OSSZ.

Je možné již nyní požádat o zasílání notifikací o DPN našich zaměstnanců? Případně, kdy bude tato služba spuštěna?

Zasílání notifikací na základě žádosti zaměstnavatele bude spuštěno až od 1. 1. 2020 v návaznosti na elektronické zasílání rozhodnutí o dočasné pracovní

neschopnosti (tzv. eNeschopenky). Podání žádosti o notifikace bude možné od prosince 2019. Již nyní má však zaměstnavatel možnost sám prostřednictvím ePortálu ČSSZ nahlížet na zaměstnance, kteří jsou v pracovní neschopnosti, a to pomocí služby Informace o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Jaký bude postup dokládání pracovních neschopností zaměstnanců, které nastanou na území jiných států EU?

V těchto případech budou našim pojištěncům vystaveny doklady o pracovní neschopnosti v zahraničí, podle právní úpravy v dotčeném členském státu (tj. v papírové podobě).

Nově bude platit, že číslo účtu, na který má být zasíláno nemocenské, sděluje zaměstnavatel (jde o platební údaje podle kterých je zaměstnanci vyplácena mzda). Jakým způsobem a v které fázi má být toto hlášení realizováno?

Podle § 97 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění ve znění od 1. 1. 2020 zasílá zaměstnavatel podklady pro výpočet nemocenského a údaje o způsobu výplaty mzdy, platu nebo odměny na OSSZ neprodleně po uplynutí prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, a to v elektronické podobě na elektronickou adresu určenou okresní správou sociálního zabezpečení. K tomuto účelu bude doplněn tiskopis „Příloha k žádosti o dávku“ (kterým se zasílají mj. údaje o vyměřovacím základu pojištěnce pro výpočet dávek nemocenského pojištění).

Jak se liší postup při výplatě dávky, pokud bude na tiskopisu „Příloha k žádosti o dávku“ v části j) vybrána možnost „na účet v ČR“ nebo „na adresu“ (pouze adresa ČR?), bude se dávka vždy vyplácet automaticky stejným způsobem?

V případě že zaměstnavatel uvede možnost „na účet v ČR“ nebo na „adresu v ČR“, bude OSSZ pojištěnci vyplácet nemocenské stejným způsobem, jaký uvedl zaměstnavatel a pojištěnec nebude muset vůči OSSZ způsob výplaty sdělovat.

V případě, že bude vybrána možnost „v hotovosti“, bude muset určit způsob výplaty a informovat o něm OSSZ sám pojištěnec. Ke sdělení způsobu výplaty může pojištěnec využít tiskopis „Žádost o změnu způsobu výplaty při dočasné pracovní neschopnosti“ anebo může zaslat sdělení o vybraném způsobu prostřednictvím datové schránky anebo písemně poštou.

Pokud je mzda standardně vyplácena prostřednictvím držitele poštovní licence do ciziny nebo do ciziny na účet jiného peněžního ústavu než banky, tj. zaměstnavatel vyplácí mzdu jiným způsobem, než těmi co jsou uvedeny v písm. j), neznačí na tiskopisu žádný ze způsobů výplaty mzdy a o této skutečnosti informuje příslušnou OSSZ pomocí kolonky pod písm. k) - Další sdělení. Následný postup je obdobný jako u výplaty mzdy v hotovosti, OSSZ vyzve pojištěnce, aby určil způsob výplaty nemocenského.

Jak bude zaměstnavatel postupovat u nemoci zaměstnance v ochranné lhůtě po skončení zaměstnání?

OSSZ i v tomto případě bude od zaměstnavatele potřebovat tiskopis „Příloha k žádosti o dávku“, proto sama vyzve bývalého zaměstnavatele k jeho doložení.

U zaměstnání malého rozsahu se zaměstnanec přihlašuje k pojištění až do 20. dne měsíce následujícího po zúčtování příjmu základajícího účast na nemocenském pojištění. Mění se tato lhůta po zavedení eNeschopenek?

Jde o zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu a zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce. Právní úprava se zde věcně nemění, platí, že pokud tento zaměstnanec uplatnil nárok na výplatu dávky a zaměstnavatel ještě den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání neoznámil, učiní zaměstnavatel toto oznámení současně s předáním podkladů a údajů pro nemocenské podle § 97 odst. 2 ZNP.

Jak budou zasílány podklady pro srážky z dávek nemocenského pojištění (např. kopie exekučních rozhodnutí)?

Tyto doklady bude možné zasílat stejně jako dosud, tj. v elektronické podobě jako přílohu k formuláři „Příloha k žádosti o dávku“ nebo do datové schránky příslušné OSSZ, nebo poštou v listinné podobě.

Podle našeho názoru by měl být postup od 1. 1. 2020 tento:

- 1) Lékař vystaví doklad o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, který elektronicky odešle na OSSZ a v tištěné podobě vydá zaměstnanci průkaz dočasné práce neschopného pojištěnce.
- 2) Zaměstnanec by měl neprodleně informovat zaměstnavatele o překážce v práci (osobně, telefonicky nebo emailem).
- 3) Pokud si zaměstnavatel aktivuje notifikační službu na ePortálu ČSSZ (což doporučujeme), bude mu po vzniku pracovní neschopnosti zaměstnance zaslána do datové schránky online informace, že má novou zprávu na ePortálu. Obdobně bude informován o každém rozhodnutí lékaře o trvání pracovní neschopnosti nebo o jejím ukončení.
- 4) Po 14 dnech trvání PN pošle zaměstnavatel OSSZ elektronicky přílohu k žádosti o dávku, kde nově uvede, jakým způsobem je zaměstnanci vyplácena mzda (účet nebo hotovost).
- 5) Po ukončení PN by měl zaměstnavatel opět elektronicky poslat na OSSZ přílohu k žádosti s údaji, zda zaměstnanec pracoval či nepracoval poslední den ukončení PN???

Problematiku eNeschopenek budeme průběžně sledovat a pokud se objeví nové informace, zařadíme je některého z dalších čísel informačního servisu.

2/ SRÁŽKY ZE MZDY NA ZÁKLADĚ DOHOD O SRÁŽKÁCH ZE MZDY

V minulém čísle jsme dokončili výklad k provádění srážek ze mzdy. Vzhledem k tomu, že se neustále objevují nové výklady k pořadí srážek ze mzdy na základě dohod o srážkách ze mzdy (viz např. časopis Mzdová účetní 7-8/2019 JUDr.

Breburda nebo Abeceda mzdové účetní 2019 JUDr. Šubrt), rozhodli jsme se ještě náš výklad doplnit o poznatky výše uvedených právníků, kteří se věnují srážkám ze mzdy. Oba autoři shodně konstatují, že uzavřením dohody o srážkách ze mzdy (obdobně dohody na srážení členských příspěvků ve prospěch odborové organizace) získávají tyto dohody své pořadí v rámci prováděných srážek ze mzdy a dodatečně doručené exekuční příkazy budou zařazeny do pořadí za uzavřené dohody.

Konkrétně JUDr. Breburda na straně 19 časopisu Mzdová účetní 7-8/2019 uvádí citujeme:

„REALIZACE DOHOD O SRÁŽKÁCH ZE MZDY

Sjednané srážky ze mzdy zajištěné dohodou o srážkách ze mzdy jsou v souladu s § 148 odst. 2 ZP postaveny na roveň zákonným srážkám ze mzdy prováděným přímo na základě § 147 odst. 1 písm. c), d) a e) ZP, jakož i exekučním srážkám ze mzdy prováděným na základě příslušných exekučních předpisů. Provádějí se zásadně stejným způsobem a vypočítávají se standardně ve výši stanovené v § 277 až § 279 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský soudní řád“), a v navazujícím Nařízení vlády č. 595/2006 Sb. o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách), ve znění pozdějších předpisů. Mezi jednotlivé věřitele se všechny uvedené druhy srážek ze mzdy rozdělují podle jednotných pravidel přednosti a pořadí, jež vyplývají zejména z § 280 občanského soudního řádu. (konec citace)“

JUDr. Šubrt k dohodám o srážkách ze mzdy uvádí v Abecedě mzdové účetní 2019 na straně 159 toto (citujeme):

„DOHODY O SRÁŽKÁCH ZE MZDY

*V poslední době se objevuje výkladový názor, a to i z oficiálních zdrojů včetně soudních exekutorů, že **výkon rozhodnutí či exekuce mají vždy přednost před dohodami o srážkách ze mzdy**, popř. že dohoda uzavřená s jinou právnickou či fyzickou osobou, než se současným zaměstnavatelem není překážkou pro provedení srážek v rámci exekuce. **Autor tento názor považuje za hrubě chybný, neboť veřejné právo nemá přednost před právem soukromým, naopak je třeba vycházet z jednoty právního řádu. Pro takové názory ani není v zákoně opora. Srážky ze mzdy jsou na prvním místě institutem pracovního práva (neboť mzda či plat jsou samy o sobě plněním z pracovněprávního vztahu), a proto je nutné se všemi pohledávkami nakládat způsobem, který stanoví zákoník práce. Ten upravuje pořadí pohledávek (§ 149), které se vztahuje na veškeré pohledávky vůči zaměstnanci.** (konec citace)“*

S názory autorů se ztotožňujeme a uvádíme praktické příklady, jak by se postupovalo v praxi při níže uvedených variantách:

- a) **Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o srážkách ze mzdy např. na úhradu nákladů závodního stravování, na úhradu poskytnuté půjčky, na úhradu nájemného, na náhradu škody způsobené zaměstnancem nebo na srážení členských příspěvků odborové organizaci a zaměstnanec neměl v této době žádné jiné zákonné srážky (exekuční příkazy apod.).**

Příklad č. 1

Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. července 2019 a hned tento den požádal o provádění srážek ze mzdy na úhradu členských příspěvků za členství v odborové

organizaci a zároveň uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o srážkách ze mzdy na úhradu poskytovaného závodního stravování. Při výplatě mzdy za měsíc červenec srazil zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance jak příspěvek odborové organizaci, tak úhradu závodního stravování. Dne 20. srpna 2019 obdržel zaměstnavatel exekuční příkaz na tohoto zaměstnance v částce 65000 Kč. Jak bude zaměstnavatel postupovat při provádění srážek ze mzdy za měsíc srpen?

V tomto případě zaměstnavatel vypočte částku, kterou může zaměstnanci srazit (zde pravděpodobně jedna třetina). Z částky, kterou může zaměstnavatel srazit podle OSŘ si srazí ve svůj prospěch částku na úhradu poskytovaného závodního stravování, odborové organizaci odešle příspěvek za členství v odborové organizaci a zbývající část z první třetiny bude odeslána na exekuční příkaz. Např. čistá mzda zaměstnance, který je sám byla 16000 Kč. Příspěvek odborové organizaci činil 160 Kč a platba za závodní stravování byla 990 Kč. Částka, kterou bylo možno zaměstnanci srazit činila 3190 Kč ($16000 - 6429 = 9571$ a z toho $1/3$). Na exekuční příkaz by se odeslalo za měsíc srpen 2040 Kč ($3190 - 160 - 990$).

Příklad č. 2

Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele již několik let. V červnu 2019 mu zaměstnavatel poskytl bezúročnou půjčku, na kterou mu bude na základě dohody o srážkách ze mzdy sráženo měsíčně 2500 Kč. Na tohoto zaměstnance přišel v měsíci srpnu exekuční příkaz na částku 150000 Kč pro VZP (přednostní pohledávka). Jak bude zaměstnavatel postupovat při provádění srážek ze mzdy za měsíc srpen?

V tomto případě zaměstnavatel vypočte částku, kterou může zaměstnanci srazit (zde se bude jednat dvě třetiny). Z částky, kterou může zaměstnavatel srazit podle OSŘ si srazí z první třetiny ve svůj prospěch částku 2500 Kč na splácení půjčky a případnou zbývající část první třetiny a celou druhou třetinu pošle exekutorovi. Např. čistá mzda zaměstnance, který je sám byla 20000 Kč. Částka, kterou můžeme zaměstnanci srazit činí z první třetiny 4523 Kč ($20000 - 6429 = 13571$ a z toho $1/3$) a z druhé třetiny rovněž 4523 Kč. Exekutorovi bude odesláno 6546 Kč (4523 z druhé třetiny + $4523 - 2500$ z první třetiny).

Příklad č. 3

Zaměstnanec, který pracuje u zaměstnavatele již několik let, způsobil zaměstnavateli škodu ve výši 7500 Kč. Obě strany se v měsíci srpnu dohodly, že zaměstnanec škodu uhradí v měsíčních splátkách 1500 Kč. Po uzavření této dohody byl zaměstnavateli ještě v měsíci srpnu doručen exekuční příkaz na částku 24000 Kč. Jak bude zaměstnavatel postupovat při provádění srážek ze mzdy za měsíc srpen?

V tomto případě zaměstnavatel vypočte částku, kterou může zaměstnanci srazit (zde pravděpodobně jedna třetina). Z částky, kterou může zaměstnavatel srazit podle OSŘ si srazí ve svůj prospěch částku na úhradu škody ve výši 1500 Kč a zbývající část z první třetiny bude odeslána na exekuční příkaz. Např. čistá mzda zaměstnance, který je sám byla 16000 Kč. Částka, kterou bylo možno zaměstnanci srazit činila 3190 Kč ($16000 - 6429 = 9571$ a z toho $1/3$). Na exekuční příkaz by se odeslalo za měsíc srpen 1690 Kč ($3190 - 1500$) a po uhrazení škody zaměstnavateli by se posílala celá první třetina.

b) Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o srážkách ze mzdy na tituly uvedené v bodu a), ale zaměstnanci byly již v době uzavření dohody prováděny srážky ze mzdy na jiné zákonné srážky.

V tomto případě získají dohody o srážkách ze mzdy své pořadí až sjednáním dohody, takže by na ně bylo možno začít srážet až po uhrazení srážek ze mzdy,

kteře mají dřívější datum doručení. Zde by bylo vhodné dohodu o srážkách ze mzdy vůbec neuzavírat a ať si zaměstnanec sám uhrazuje členské příspěvky přímo odborové organizaci nebo skládá částku na úhradu závodního stravování do pokladny zaměstnavatele. Pro tyto účely by bylo možné, aby zaměstnanec požádal zaměstnavatele o zasílání části mzdy vypočtené např. jako x% 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 zaměstnancem uvedené účty.

- c) Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o srážkách ze mzdy na tituly uvedené v bodu a) a zaměstnanec neměl v době uzavření dohody žádné zákonné srážky, ale v době, kdy byly srážky z dohod zahájeny obdržel exekuční příkazy s dřívějším datem doručení prvnímu plátcí**

Příklad č. 4

Zaměstnanec nastoupil do zaměstnání 1. července 2019 a hned tento den požádal o provádění srážek ze mzdy na úhradu členských příspěvků za členství v odborové organizaci a zároveň uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o srážkách ze mzdy na úhradu poskytovaného závodního stravování. Při výplatě mzdy za měsíc červenec srazil zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance jak příspěvek odborové organizaci, tak úhradu závodního stravování. Dne 15. srpna 2019 obdržel zaměstnavatel exekuční příkaz na tohoto zaměstnance v částce 105000 Kč, který byl prvnímu plátcí mzdy doručen 10. 6. 2017. Jak bude zaměstnavatel postupovat při provádění srážek ze mzdy za měsíc srpen?

V tomto případě zaměstnavatel vypočte částku, kterou může zaměstnanci srazit a celou tuto částku odešle soudnímu exekutorovi, protože má tato exekuce lepší pořadí než dohody o srážkách ze mzdy na závodní stravování a odborářské příspěvky.

- d) Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o srážkách ze mzdy na tituly uvedené v bodu a) a zaměstnanec neměl v době uzavření dohody žádné zákonné srážky, ale v době, kdy byly srážky z dohod zahájeny si zaměstnanec požádal o oddlužení**

Podle § 109 odst. 1 písm. d) IZ nelze od zahájení insolvenčního řízení uplatnit dohodou věřitele a dlužníka založené právo na výplatu srážek 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 bylo vhodné, aby zaměstnanec (obdobně jako u písm. b) požádal zaměstnavatele o zasílání části mzdy na účty odborů a zaměstnavatele.

ZÁVĚR: Budeme sledovat, jak se budou k těmto výkladům stavět „exekutorské úřady“ a soudní judikatura. V případně změn oproti dnešním informacím Vás budeme ihned informovat.

3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

37/2019 Máme člena dozorčí rady, který pobírá měsíční odměnu za výkon funkce ve výši 2990 Kč. Jak to bude u něho s odvody sociálního pojištění,

zdravotního pojištění a daně z příjmu, když u nás nemá jiný příjem a nepodepsal Prohlášení k dani?

Podle § 6 zákona 187/2006 o NP vzniká účast na NP až při dosažení příjmu 3000 Kč, takže se z částky 2990 Kč pojistné na SZ neodvádí. Zdravotní pojištění se podle zákonů o VZP ze statutárních odměn odvádí při jakékoliv výši odměny a daň z příjmů bude podle § 6 odst. 4 písm. b) ZDP srážková (není podepsané Prohlášení k dani a jedná se o příjem do 3000 Kč). Při výpočtu srážkové daně bude třeba odměnu navýšit o povinné pojistné na VZP, které platí zaměstnavatel.

38/2019 Existují nějaké webové stránky, kde bychom si mohli zjistit, které studium zahraniční střední nebo vysoké školy se považuje za studium postavené na roveň studia v ČR?

Jestli existují nějaké webové stránky s těmito školami nám není známo, ale pro uplatnění daňového zvýhodnění na toto dítě je vždy třeba rozhodnutí Ministerstva školství o tom, že toto studium v zahraničí je postaveno na roveň studia v ČR. Bez něho nelze daňové zvýhodnění uplatnit.

39/2019 Zrušili jsme část organizace k 31. srpnu 2019 a zaměstnanci, kteří na středisku pracovali, dostali v měsíci červnu výpověď podle § 52 písm. a) ZP s dvou měsíční výpovědní dobou a odstupným. Někteří zaměstnanci ale v měsíci srpnu onemocněli. Kdy skončí těmto zaměstnancům pracovní poměr a kdy jim bude vyplaceno odstupné?

Pokud byla zaměstnancům dána výpověď podle § 52 písm. a) ZP, nevztahuje se na ně ochranná doba (§ 54 ZP) a pracovní poměr jim končí k 31. 8. 2019. Odstupné jim bude vyplaceno při skončení pracovního poměru, tzn. v zúčtování mzdy za měsíc srpen.

40/2019 Zaměstnankyně pracovala do 31. 8. na plný úvazek 40 hod. týdně, a to rovnoměrně od pondělí do pátku po 8 hodinách. Od měsíce září jsme se dohodli na zkráceném pracovním úvazku 24 hod. týdně, kdy bude pracovat pondělí, středa a pátek po 8 hodinách. Jaký bude u ní nárok na dovolenou za tento zkrácený úvazek, když už odpracovala v letošním roce 60 směn a dovolená je u nás 5 týdnů?

Za období leden až srpen bude mít zaměstnankyně nárok na 8/12 z 25 dnů, tj 16,67 dne a za období září až prosinec 4/12 z 15 dnů (týden její dovolené činní již jen 3 pracovní dny, tj. 3 dny x 5 týdnů dovolené), což je 5 dnů dovolené. Takže v součtu by mohla vyčerpat 21,67 dnů dovolené, což může být po zaokrouhlení 21,5 dne nebo 22 dnů (záleží jaký způsob zaokrouhlení zvolíte nebo ve firmě uplatňujete).

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

PROTI BLBŮM NENÍ OCHRANY – JSOU PŘÍLIŠ VYNALÉZAVÍ.
