

O B S A H:

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 260/2019 Sb. O VÝŠI VŠEOBECNÉHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU A VÝŠI PŘEPOČÍTACÍHO KOEFICIENTU ZA ROK 2018, REDUKČNÍCH HRANIC PRO STANOVENÍ VÝPOČTOVÉHO ZÁKLADU PRO ROK 2020 A O ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2020

2/ JAKÝ BUDE DOPAD NOVÉHO VVZ A KOEFICIENTU PRO JEHO PŘEPOČET DO DALŠÍCH ZÁKONŮ

3/ JAK SPRÁVNĚ POSTUPOVAT PŘI SOUBĚHU VÍCE POHLEDÁVEK VÝŽIVNÉHO?

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

..

Příloha: Koeficienty nárůstu VVZ pro důchody přiznávané v roce 2020

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování zaměstnanců. Zejména se věnujeme všeobecnému vyměřovacímu základu a koeficientu pro jeho přepočet za rok 2018, což jsou údaje, z kterých se vypočítávají veškeré hodnoty v oblasti nemocenského, důchodového, sociálního a zdravotního pojištění a také některé hodnoty pro daně z příjmů pro rok 2020. Kromě toho zde pokračujeme ve výkladu ke srážkám ze mzdy, tentokrát o „souběžích výživného“.

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 260/2019 Sb. O VÝŠI VŠEOBECNÉHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU A VÝŠI PŘEPOČÍTACÍHO KOEFICIENTU ZA ROK 2018, REDUKČNÍCH HRANIC PRO STANOVENÍ VÝPOČTOVÉHO ZÁKLADU PRO ROK 2020 A O ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2020

Tímto Nařízením stanovuje vláda pro účely důchodového pojištění **všeobecný vyměřovací základ** (dále VVZ) za rok 2018 ve výši **32510 Kč** a **přepočítací koeficient pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu** za rok 2018 ve výši **1,0715**. Na základě těchto údajů jsme pro Vás vypočetli „koeficienty nárůstu VVZ“ pro důchody přiznávané v roce 2020, které jsou přílohou tohoto čísla. Koeficienty nárůstu VVZ pro výpočet při odchodu do důchodu v roce 2019 najdete v některé z našich brožur (AB-cedník, DÉMONÍK nebo v DIS 10/2018).

Tímto NV se zvyšuje i **VÝŠE REDUKČNÍCH HRANIC PRO STANOVENÍ VÝPOČTOVÉHO ZÁKLADU** (od 30. 9. 2011 se vypočítávají z průměrné mzdy, což je součin VVZ a koeficientu pro jeho přepočet zaokrouhleno na koruny nahoru). Tato **průměrná mzda v roce 2018 činí 34835 Kč** ($32510 \times 1,0715 = 34834,46$). Redukční hranice pro stanovení výpočtového základu byly vyhlášeny rovněž NV a budou od 1. 1. 2020 tyto:

- to, co se při výpočtu procentní výměry důchodu započte plně se zvýší z 14388 Kč na **15328 Kč** (od 30. 9. 2011 činí **první redukční hranice** 44% průměrné mzdy)
- to, co se započte v roce 2020 z 26% je v pásmu **15328 až 139340 Kč** (od 30. 9. 2011 činí **druhá redukční hranice** 400% průměrné mzdy)
- k částce **nad 139340 Kč se při výpočtu důchodu již nepřihlíží.**

Tzn., že pokud by měl někdo osobní vyměřovací základ pro výpočet důchodu 37800 Kč, započteno by se mu **v roce 2019** $14388 + (37800 - 14388) \times 0,26 = 14388 + 6088 =$ **20476 Kč**. Při odchodu do důchodu až **v roce 2020** by se ze stejného osobního vyměřovacího základu započteno $15328 + (37800 - 15328) \times 0,26 = 15328 + 5843 =$ **21171 Kč**.

Při rozhodování, zda je výhodnější odejít do starobního důchodu v roce 2019 nebo v roce 2020, je třeba vzít v úvahu i to, že důchody přiznané v roce 2019 budou valorizovány o 220 Kč na základní výměře a na procentní výměře budou valorizovány o 5,2% a o 151 Kč. Naopak důchody přiznané v roce 2020 se budou počítat z výrazně zvýšených koeficientů pro přepočet a z vyšších redukčních hranic (viz výše) a zvýšená základní výměra důchodu k nim bude rovněž přiznána. Konkrétní výpočet výše důchodu je možné si spočítat na stránkách MPSV v části

důchodové pojištění, kde jsou uvedeny kalkulačky pro výpočet důchodu při odchodu do něj v roce 2019 nebo v roce 2020. Pro tyto výpočty je ale třeba mít připraveny doby pojištění a roční vyměřovací základy za dobu od roku 1986. Tyto údaje vystavuje ČSSZ na základě žádosti zaměstnance na tzv. „informativním listu“ důchodového pojištění.

Stejným Nařízením vlády se **ZVYŠUJÍ I DŮCHODY** přiznané **před 1. lednem 2020** a to tak, že

- **základní výměra** důchodu (starobní, invalidní, vdovský, vdovecký a sirotčí) se zvýší o 220 Kč na **3490 Kč** (dosud 3270 Kč)
- **procentní výměra** důchodu se pro rok 2020 zvyšuje o **5,2% a o 151 Kč**.

Nařízení vlády nabývá **účinnosti dnem 1. 1. 2020**, tzn., že důchody budou zvýšeny od splátky důchodu za měsíc leden 2020.

2/ JAKÝ BUDE DOPAD NOVÉHO VVZ A KOEFICIENTU PRO JEHO PŘEPOČET DO DALŠÍCH ZÁKONŮ

Z všeobecného vyměřovacího základu a z přepočítacího koeficientu k němu se vychází také při výpočtu některých dalších veličin, jako je např. minimální vyměřovací základ pro sociální zabezpečení a pro zdravotní pojištění, který budou platit OSVČ v roce 2020. Kromě toho se VVZ a koeficientu pro jeho přepočet použije i pro výpočet maximálního vyměřovacího základu pro pojistné na SZ a pro solidární zvýšení daně. Dále se použije tento údaj i pro výpočet redukční hranice pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění, redukčních hranic pro výpočet dávek nemocenského pojištění, redukčních hranic pro výpočet náhrady mzdy za prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti apod.

▪ ZVÝŠENÍ ROZHODNÉHO PŘÍJMU PRO ÚČAST NA NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ (§ 6 odst. 2 zákona 187/2006 Sb. o NP)

Podle § 6 odst. 2 zákona 187/2006 Sb. o NP je rozhodný příjem pro účast na NP ve výši 3000 Kč. Podle věty druhé se tato částka zvýší, pokud jedna desetina součinu VVZ a přepočítacího koeficientu pro jeho úpravu bude po zaokrouhlení na celou pětisetkorunu směrem dolů vyšší, než je dosud platná částka rozhodného příjmu. Tato situace pro rok 2020 nenastala, protože jedna desetina průměrné mzdy činí 3483,446 Kč a po zaokrouhlení na pětisetkorunu směrem dolů vychází i nadále částka 3000 Kč.

Účast na nemocenském pojištění bude tedy v roce 2020 vznikat **při dosažení rozhodného příjmu 3000 Kč**. Pokud bude příjem nižší než tato částka, nebude vznikat účast na NP.

Zaměstnáním malého rozsahu (§ 7 odst. 1 zákona o NP) bude zaměstnání, ve kterém zaměstnanec nebude mít alespoň 3000 Kč nebo příjem nebyl vůbec sjednán.

▪ MINIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PRO POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ U OSVČ

Pokud by OSVČ, která má podnikání jako „**hlavní výdělečnou činnost**“ a **podnikala po celý rok 2020**, by byl minimální vyměřovací základ pro pojistné na SZ

17418 Kč (32510x1,0715x0,5). I v roce 2020 se z této částky bere 50%, tj. **8709 Kč**. Minimální měsíční výše zálohy na pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti by činila **2544 Kč** (8709x0,292). Pokud by si OSVČ chtěla platit i nemocenskou, odváděla by měsíčně celkem **2726 Kč** (8709x0,313).

U osob, které podnikání vykonávají jako tzv. „**vedlejší samostatnou výdělečnou činnost**“ (to jsou poživatelé důchodů, rodičovského příspěvku nebo příspěvku při péči o blízkou nebo jinou osobu, nezaopatřené děti nebo osoby, které kromě podnikání vykonávaly zaměstnání zakládající účast na nemocenském pojištění), bude v roce 2020 minimální vyměřovací základ pro pojistné na SZ 3484 Kč (32510x1,0715x0,1). Minimální měsíční výše záloh by činila **1018 Kč** (3484x0,292).

POZOR: u osob, které vykonávají tzv. „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“ **vzniká pojištění pouze v případě, že příjmy po odpočtu výdajů na jejich dosažení, zajištění a udržení dosáhnou alespoň 2,4násobek součinu VVZ a koeficientu pro jeho úpravu. Tzn., že pojištění nejsou a zálohy platit nemusí OSVČ, jejichž příjmy snížené o výdaje budou v roce 2020 nižší než 83603 Kč** (32510x1,0715x2,4). Za rok 2019 je tato částka 78476 Kč.

▪ **MAXIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PRO ODVOD POJISTNÉHO NA SZ**

Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na SZ by měl činit i v roce 2020 48násobek průměrné mzdy.

VÝPOČET PRŮMĚRNÉ MZDY:

VVZ za rok 2018 = 32510 Kč, koeficient pro jeho přepočet = 1,0715.

32510x1,0715=34834,46 Kč

Průměrná mzda pro výpočet maximálního vyměřovacího základu činí v roce 2020 po zaokrouhlení směrem nahoru **34835 Kč**.

JAKÝ BUDE VÝPOČET MAXIMÁLNÍ VÝŠE PŘÍJMŮ, Z KTERÝCH SE BUDE POJISTNÉ ODVÁDĚT?

48násobek průměrné mzdy je **1672080 Kč** (34835x48), což odpovídá měsíčnímu příjmu zaměstnance 139340 Kč (což odpovídá výši druhé redukční hranice pro výpočet důchodu – viz výše).

JAK SE BUDE SLEDOVAT DODRŽENÍ MAXIMÁLNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU?

- pokud má zaměstnanec pouze jednoho zaměstnavatele, bude se pojistné odvádět až do doby, kdy zaměstnancův vyměřovací základ dosáhne částky 1672080 Kč. Potom se již pojistné na SZ odvádět nebude.
- pokud má zaměstnanec více zaměstnavatelů, bude se u všech těchto zaměstnavatelů odvádět do doby, než dosáhne jeho vyměřovací základ u každého z nich částky 1672080 Kč. Po skončení roku požádá zaměstnanec o potvrzení úhrnu vyměřovacích základů své zaměstnavatele a v případě překročení částky 1672080 Kč, požádá o vrácení pojistného na SZ z částky nad tuto hranici na OSSZ.

- **MAXIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD PRO ODVOD POJISTNÉHO NA VZP**

Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na VZP byl v roce 2015 **zrušen** natrvalo.

- **VÝŠE MINIMÁLNÍHO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO ODVOD POJISTNÉHO NA VZP U OSVČ**

Podle § 3a odst. 2 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP se z VVZ a koeficientu pro jeho přepočet vychází i při výpočtu minimálního vyměřovacího základu pro odvod pojistného na VZP u OSVČ.

Minimálním vyměřovacím základem se rozumí dvanáctinásobek 50% průměrné mzdy.

Průměrná mzda se zjistí jako součin VVZ a koeficientu pro jeho přepočet za rok, který o 2 roky předchází... Tzn., že pro minimální vyměřovací základ pro rok 2020 jsou rozhodné údaje z roku 2018.

Minimální vyměřovací základ činí 209007 Kč ($32510 \times 1,0715 = 34834,46 \times 0,5 \times 12 = 209006,78$).

Minimální výše pojistného na VZP u OSVČ činí po zaokrouhlení na koruny směrem nahoru 28216 Kč ($209007 \times 0,135 = 28215,945$).

Minimální výše zálohy bude v roce 2020 **2352 Kč** ($28216:12$). V roce 2019 byla minimální výše záloh na pojistné na VZP 2208 Kč. Minimální vyměřovací základ neplatí pro osoby, za které je plátcem stát (poživatelé důchodů, studenti, osoby na MD nebo RD apod.) a dále na OSVČ, které jsou zároveň zaměstnanci a platí si pojistné na VZP minimálně z minimální mzdy.

- **JAKÁ BUDE HRANICE PŘÍJMU PRO ODVOD SOLIDÁRNÍHO ZVÝŠENÍ DANĚ A SOLIDÁRNÍHO ZVÝŠENÍ DANĚ U ZÁLOH**

Solidární zvýšení daně by se odvádělo ze součtu příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně podle § 6 a dílčího základu daně podle § 7 nad 48násobek průměrné mzdy, tj. v roce 2020 nad **1672080 Kč**. Příjmy zahrnované do dílčího základu daně u příjmů podle § 6 jsou příjmy před navýšením na „superhrubou mzdu“ (§ 6 odst. 13 ZDP).

Solidární zvýšení daně u záloh se vypočte tak, že z celého příjmu (superhrubé mzdy) se odvede daň 15% a z příjmu bez navýšení o povinné pojistné na SZ a VZP nad 4násobek průměrné mzdy, tj. nad 139340 Kč (34835×4) se odvede solidární zvýšení daně u zálohy ve výši 7%. Solidární zvýšení daně u záloh by se tedy týkalo zaměstnanců s hrubým měsíčním příjmem nad **139340 Kč**. V roce 2019 se odvádí solidární zvýšení daně z příjmů u záloh při příjmech nad 130796 Kč.

- **JAKÉ BUDOU REDUKČNÍ HRANICE PRO VÝPOČET NEMOCENSKÉHO V ROCE 2020**

Redukční hranice pro výpočet nemocenských dávek se rovněž vypočtou z všeobecného vyměřovacího základu za rok 2017 a koeficientu pro jeho přepočet, které se stanoví pro účely důchodového pojištění.

Všeobecný vyměřovací základ za rok 2018 (VVZ)		32510
Koeficient pro přepočet VVZ za rok 2018		1,0715
Přepočtený VVZ	$32510 \times 1,0715$	34834,46
První redukční hranice (dále jen RH)	Jedna třicetina z přepočteného VVZ	1161,1486
První redukční hranice po zaokrouhlení		1162 Kč
Druhá redukční hranice	1,5násobek první RH ($1161,1486 \times 1,5 = 1741,72$)	1742 Kč
Třetí redukční hranice	3násobek první RH ($1161,1486 \times 3 = 3483,45$)	3484 Kč

Výše těchto redukčních hranic byla vyhlášena Sdělením MPSV 270/2019 Sb. a jsou ve stejné výši. Z těchto redukčních hranic se budou v roce 2020 vypočítávat dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetrovné, dlouhodobé ošetrovné, peněžitá pomoc v mateřství, otcovská a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství), které budou vyplácet příslušné OSSZ. U nemocenského, ošetrovného a dlouhodobého ošetrovného se do první redukční hranice započte denní vyměřovací základ zaměstnance z 90%, u peněžitě pomoci v mateřství, otcovské a u vyrovnávacího příspěvku se do první redukční hranice započítává denní vyměřovací základ i nadále ve výši 100%. U všech dávek nemocenského pojištění se mezi první a druhou redukční hranicí započte denní vyměřovací základ 60% a mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30%.

Všechny dávky nemocenského pojištění se budou i nadále poskytovat za kalendářní dny.

▪ **REDUKČNÍ HRANICE PRO VÝPOČET NÁHRADY MZDY ZA DOBU PRVNÍCH 14. KALENDRÁRNÍCH DNŮ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI**

I v roce 2020 bude zaměstnavatel poskytovat náhradu mzdy po dobu prvních 14. kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Pro výpočet náhrady mzdy se redukční hranice pro nemocenské (viz předchozí bod) vynásobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí se na haléře směrem nahoru. Tím se získá přepočet **náhrady mzdy z kalendářních dnů na pracovní dny a jednu odpracovanou hodinu** (je to z toho důvodu, že zákoník práce zná již pouze hodinový průměrný výdělek).

Tzn., že

- první redukční hranice pro výpočet náhrady mzdy by byla **203,35 Kč** ($1162 \times 0,175$)
- druhá redukční hranice by byla **304,85 Kč** ($1742 \times 0,175$)
- třetí redukční hranice by byla **609,70 Kč** ($3484 \times 0,175$).

Pro účely výpočtu náhrady mzdy se průměrný výdělek zaměstnance (jedná se o průměrný výdělek používaný pro pracovněprávní účely, tj. pro dovolenou nebo náhradu mzdy) upraví tak, že do částky první redukční hranice se počítá **90 %**, z částky nad první redukční hranicí do druhé redukční hranice se počítá **60 %**, z částky nad druhou redukční hranicí do třetí redukční hranice se počítá **30 %** a k částce nad třetí redukční hranicí se nepřihlíží.

Z toho vyplývá, že při výpočtu náhrady mzdy se průměrný hodinový výdělek do výše 203,35 Kč započte 90%, tj. maximálně **183,02 Kč**.

Průměrný hodinový výdělek v pásmu 203,35 Kč až 304,85 Kč se započte 60%, tj. maximálně **60,90 Kč**.

Průměrný hodinový výdělek ve třetím pásmu mezi 304,85 až 609,70 Kč se započte 30%, tj. maximálně **91,46 Kč**.

Při těchto výpočtech bylo použito zaokrouhlování na setiny směrem nahoru, které někteří autoři používají, i když rozdíly od zaokrouhlování na celé desetihálře směrem nahoru jsou minimální...

Maximální průměrný výdělek pro výpočet náhrady mzdy po redukcí by činil 183,02+60,90+91,46 tj. 335,38 Kč. Ten by se ale týkal zaměstnance s hrubým měsíčním příjmem kolem 106000 Kč (3483,45x30,41), kterému se ale nevyplatí být v pracovní neschopnosti, protože na náhradě mzdy za prvních 14 dnů PN by obdržel pouze 16099 Kč (80 hod. x 335,38 a z toho 60%)...

▪ **POJISTNÉ OSOBY DOBROVOLNĚ ÚČASTNÉ DŮCHODOVÉHO POJIŠTĚNÍ**

Podle § 5c odst. 1 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ je vyměřovacím základem osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění (DP) částka, kterou si určí, nejméně však částka ve výši 1/4 průměrné mzdy platné v kalendářním roce, ve kterém se pojistné na DP platí. Průměrná mzda pro rok 2020 činí 34835 Kč, 1/4 z ní je 8708,75 a z toho 28% je 2438,45, zaokrouhleno 2439 Kč.

Takže pokud se chce někdo v roce 2020 dobrovolně přihlásit na DP měl by si platit **2439 Kč měsíčně**.

3/ JAK SPRÁVNĚ POSTUPOVAT PŘI SOUBĚHU VÍCE POHLEDÁVEK VÝŽIVNÉHO?

Provádění srážek ze mzdy na srážení výživného má svá určitá specifika. Jednak, že výživné má podle § 280 odst. 2 OSŘ absolutní přednost v rámci druhé třetiny zbytku čisté mzdy, a to i před dříve doručenými přednostními pohledávkami a dále, že se z druhé třetiny musí uspokojovat všechny pohledávky výživného. Kromě toho se musí rozlišit, zda se jedná o běžné výživné nebo o dlužné výživné.

Správné provádění srážek ze mzdy na souběhy výživného si uvedeme na několika příkladech:

Příklad č. 1. Zaměstnavateli byly na jednoho ze zaměstnanců ve stejný den doručeny dva exekuční příkazy k uspokojení pohledávek výživného, a to na výživné A) v částce 1800 Kč a na výživné B) v částce 2500 Kč. Zaměstnanecova čistá mzda po odpočtu nezabavitelných částek činí 12600 Kč. Jiné exekuce zaměstnanec nemá. Jak se bude v tomto případě výživné uspokojovat?

V tomto případě je jedna třetina čisté mzdy podléhající srážkám ze mzdy 4200 Kč (12600:3). Nejprve provedeme srážku z druhé třetiny (slouží k uspokojení přednostních pohledávek), tzn., že uspokojíme obojí běžné výživné poměrnou částí, která se vypočte tak, že nejprve sečteme obojí výživné (1800+2500=4300 Kč) a potom zjistíme procenta z celkové částky (1800:4300=41,86% a 2500:4300=58,14%) a nakonec spočítáme kolik můžeme srazit z druhé třetiny, tj. 41,86% z postižitelných

4200 Kč je 1758 Kč, 58,14% z postižitelných 4200 je 2442 Kč). Vzhledem k tomu, že ani jedno běžné výživné nebylo plně pokryto pokračujeme v provádění srážek z první třetiny (zde se uplatňuje pravidlo pořadí došlých pohledávek). Vzhledem k tomu, že i tato první třetina činí 4200 Kč, budeme moci použít na výživné A) opět 1758 Kč a na výživné B) opět částku 2442 Kč. Protože na úhradu výživného A) chybí pouze 42 Kč a na úhradu výživného B) pouze 58 Kč, použijeme pouze tyto chybějící částky a zbytek ponecháme zaměstnanci. V tomto případě bude plně uhrazeno obojí běžné výživné 1800 resp. 2500 Kč. Zaměstnanci bude vyplacena poslední třetina (4200 Kč), zbytek z první třetiny 4100 Kč (4200-42-58) a nezabavitelné částky.

Příklad č. 2. Stejný příklad jako č. 1., ale u výživného B) je ještě uvedeno dlužné výživné v částce 40000 Kč. Jak se bude výživné v tomto případě uspokojovat?

Nejprve opět provedeme srážku z druhé třetiny, tzn., že uspokojíme obojí běžné výživné poměrnou částí stejně jako u příkladu 1. Na výživné A) srazíme 1758 Kč a na výživné B) 2442 Kč. V rámci první třetiny provedeme doplatek do běžného výživného na částky 1800 resp. 2500 Kč a to, co zbyde se použije na úhradu dlužného výživného u výživného B). Tzn. že na výživné A) odešleme částku 1800 Kč a na výživné B) částku 2500 Kč (na běžné výživné) + 4100 Kč (4200-42-58) (na dlužné výživné), tj celkem 6600 Kč. Zaměstnanci tak zbývá poslední třetina a nezabavitelné částky.

Příklad č. 3. Stejný příklad jako č. 2., ale u výživného A) je ještě dlužné výživné 36000 Kč a u výživného B) je dlužné výživné stejné, tj. v částce 40000 Kč. Jak se bude výživné v tomto případě uspokojovat?

Nejprve opět provedeme srážku z druhé třetiny, tzn., že uspokojíme obojí běžné výživné poměrnou částí stejně jako u příkladu 1. Na výživné A) srazíme 1758 Kč a na výživné B) 2442 Kč. V rámci první třetiny (4200 Kč), u výživného A) doplatíme nejprve běžné výživné na celých 1800 Kč a částku 1948 Kč (1990-42) použijeme na dlužné výživné A). U výživného B) doplatíme nejprve běžné výživné na celých 2500 Kč a částku 2152 Kč (2210-58) použijeme na dlužné výživné B). Poměrná část dlužného výživného se v první třetině počítá již podle výše dluhu, a nikoliv podle výše běžného výživného (poměrná část podle výše běžného výživného se použije pouze v rámci druhé třetiny). Zaměstnanci tak opět zbývá jen poslední třetina a nezabavitelné částky.

Příklad č. 4. Zaměstnavateli byly na jednoho ze zaměstnanců ve stejný den doručeny dva exekuční příkazy k uspokojení pohledávek výživného, a to na výživné A) v částce 1800 Kč a na dlužné výživné 36000 Kč a na výživné B) v částce 2500 Kč a na dlužné výživné v částce 40000 Kč. Zaměstnancova čistá mzda po odpočtu nezabavitelných částek činí v tomto případě 15300 Kč. Jiné exekuce zaměstnanec nemá. Jak se bude v tomto případě běžné a dlužné výživné uspokojovat?

V tomto případě je jedna třetina čisté mzdy podléhající srážkám ze mzdy 5100 Kč (15300:3). Nejprve provedeme srážku z druhé třetiny (slouží k uspokojení přednostních pohledávek), tzn., že uspokojíme obojí běžné výživné poměrnou částí podle výše běžného výživného a vzhledem k tomu, že zbyde i na dlužné výživné, uspokojíme jej z druhé třetiny opět poměrnou částí podle výše běžného výživného.

Tzn., že na výživné A) můžeme srazit poměrnou část ve výši 2135 Kč (41,86% z 5100), a to tak, že 1800 Kč bude na běžné výživné a 335 Kč bude na dlužné výživné. Na výživné B) srazíme z druhé třetiny 2965 Kč (58,14% z 5100) a to na běžné výživné 2500 Kč a na dlužné výživné 465 Kč (procenta jsou poměrné výše z příkladu 1.). V rámci první třetiny se již bude uspokojovat poměrnou částí podle výše dlužného výživného, tj. pro výživné A) $0,4737 (36000:76000)$ a u výživného B) $0,5263 (40000:76000)$. Na výživné A) bude z první třetiny posláno 2416 Kč ($0,4737 \times 5100$) a na výživné B) to bude 2684 Kč ($0,5263 \times 5100$).

Příklad č. 5. Zaměstnavateli byl na jednoho ze zaměstnanců doručen v měsíci květnu exekuční příkaz na výživné A) v částce 1800 Kč a v měsíci říjnu mu byl doručen exekuční příkaz na výživné B) v částce 2500 Kč. Jiné exekuce zaměstnanec nemá. Zaměstnancova čistá mzda po odpočtu nezabavitelných částek činí 12600 Kč. Jak se bude v tomto případě výživné uspokojovat od měsíce října?

Do konce měsíce září sráží zaměstnavatel pouze výživné A) v částce 1800 Kč. Od měsíce října je třeba z druhé třetiny uspokojovat obě běžné výživné, a to poměrnou částí. Nejprve opět provedeme srážku z druhé třetiny, tzn., že uspokojíme obojí běžné výživné poměrnou částí, a to na výživné A) 1758 Kč a na výživné B) 2442 Kč. Potom přejdeme do první třetiny, z které nejprve uspokojíme výživné A) do 1800 Kč a vzhledem k tomu, že jsme částku první třetiny nevyčerpali, můžeme srazit i zbývajících 58 Kč na výživné B). Zbývajíc část z první třetiny bude vyplacena povinnému.

Příklad č. 6. Stejný příklad jako č. 5., ale u výživného A) je ještě dlužné výživné v částce 58000 Kč. Jak se bude výživné v tomto případě uspokojovat?

Do konce měsíce září sráží zaměstnavatel běžné výživné A) v částce 1800 Kč a zbývajíc část z druhé třetiny a celou první třetinu posílá na dlužné výživné. Od měsíce října je třeba z druhé třetiny uspokojovat obě běžné výživné, a to poměrnou částí. Nejprve opět provedeme srážku z druhé třetiny, tzn., že uspokojíme obojí běžné výživné poměrnou částí, a to na výživné A) 1758 Kč a na výživné B) 2442 Kč. Potom přejdeme do první třetiny, z které nejprve uspokojíme výživné A) do 1800 Kč a zbývajíc částku z první třetiny použijeme na úhradu dlužného výživného u A), protože z první třetiny se uspokojí pohledávky podle svého pořadí bez ohledu na to, zda jde o přednostní pohledávky nebo pohledávky ostatní (§ 280 odst. 1 OSŘ). POZOR: v rámci první třetiny již neplatí absolutní přednost výživného, a to ani běžného výživného. Z toho vyplývá, že se nejprve uspokojí výživné A), protože má lepší pořadí a na výživném B) bude v měsíci říjnu vznikat dluh 58 Kč (2500-2442).

Příklad č. 7. Stejný příklad jako č. 6., ale u výživného A) je dlužné výživné v částce 58000 Kč a u výživného B) je ještě dlužné výživné v částce 40000 Kč. Jak se bude v tomto případě výživné uspokojovat?

Do konce měsíce září sráží zaměstnavatel běžné výživné A) v částce 1800 Kč a zbývajíc část z druhé třetiny a celou první třetinu posílá na dlužné výživné. Od měsíce října je třeba z druhé třetiny uspokojovat obě běžné výživné, a to poměrnou částí na výživné A) 1758 Kč a na výživné B) 2442 Kč. Potom přejdeme do první třetiny, z které nejprve uspokojíme výživné A) do 1800 Kč a zbývajíc částku z první

třetiny použijeme na úhradu dlužného výživného u A). Dluh na výživném B) v měsíci říjnu by činil 58 Kč. POZOR: Podle některých výkladů by se měl dluh na běžném výživném automaticky přičíst k dlužnému výživnému B). Pro zaměstnavatele ale tato povinnost není nikde v zákonu stanovena...

Příklad č. 8. Zaměstnavateli byl dne 17. 5. 2019 na zaměstnance doručen exekuční příkaz na nepřednostní pohledávku ve výši 27800 Kč s datem doručení prvnímú plátcí leden 2018. Poté byly v měsíci říjnu 2019 zaměstnavateli ve stejný den doručeny dva exekuční příkazy k uspokojení pohledávek výživného, a to na výživné A) v částce 1800 Kč a na výživné B) v částce 2500 Kč. Zaměstnancova čistá mzda po odpočtu nezabavitelných částek činí 12600 Kč. Doposud byla prováděna pouze srážka na nepřednostní pohledávku. Jaký bude postup provádění srážek od měsíce října?

I v tomto případě opět nejprve provedeme srážku z druhé třetiny, tzn., že uspokojíme obojí běžné výživné poměrnou částí stejně jako u příkladu 1. Na výživné A) srazíme 1758 Kč a na výživné B) 2442 Kč. Z první třetiny se uspokojí pohledávky podle svého pořadí bez ohledu na to, zda jde o přednostní pohledávky nebo pohledávky ostatní (§ 280 odst. 1 OSŘ). Vzhledem k tomu, že první pořadí patří nepřednostnímu exekučnímu příkazu, bude celá tato třetina odeslána na tento exekuční příkaz. Na obou výživných vzniká v tomto případě dluh na běžném výživném (42 Kč u výživného A) a 58 Kč u výživného B).

Příklad č. 9. stejný příklad jako č. 8., ale výživné A) bylo doručeno dne 4. 10. a výživné B) až 22. 10. Jaký bude postup při provádění srážek od měsíce října v tomto případě?

Zjednodušeně řečeno úplně stejný, protože z druhé třetiny uspokojujeme všechny běžné výživné a první třetina je „blokována“ první v pořadí doručenou nepřednostní pohledávkou.

Příklad č. 10. Zaměstnavateli byl dne 8. 2. 2019 doručen exekuční příkaz na běžné výživné A) v částce 1800 Kč měsíčně. V měsíci březnu obdržel nepřednostní pohledávku na částku 80000 Kč a v měsíci říjnu obdržel příkaz na běžné výživné B) ve výši 2500 Kč měsíčně a na dlužné výživné v částce 50000 Kč. Doposud bylo sráženo pouze pro běžné a dlužné výživné A), protože je první v pořadí. Jaký bude postup při provádění srážek od měsíce října v tomto případě, když zaměstnancova čistá mzda po odpočtu nezabavitelných částek činí opět 12600 Kč?

I v tomto případě opět nejprve provedeme srážku z druhé třetiny, tzn., že uspokojíme obojí běžné výživné poměrnou částí. Na výživné A) srazíme 1758 Kč a na výživné B) 2442 Kč. Z první třetiny se uspokojí pohledávky podle svého pořadí bez ohledu na to, zda jde o přednostní pohledávky nebo pohledávky ostatní (§ 280 odst. 1 OSŘ). Z první třetiny nejprve uspokojíme zbytek na běžném výživném A) v částce 42 Kč a celý zbytek první třetiny se pošle na nepřednostní pohledávku, která má lepší pořadí než výživné B). U tohoto výživného vznikne dluh na výživném ve výši 58 Kč, který se bude muset splácet v budoucnu...

Příklad č. 11. Stejný příklad jako č. 10., jen u běžného výživného A) je i dlužné výživné ve výši 53000 Kč.

V tomto případě opět nejprve provedeme srážku z druhé třetiny, tzn., že uspokojíme obojí běžné výživné poměrnou částí. Na výživné A) srazíme 1758 Kč a na výživné B) 2442 Kč. Z první třetiny nejprve doplatíme zbytek na běžném výživném v částce 42 Kč a celý zbytek první třetiny se pošle na dlužné výživné A). Nepřednostní pohledávka se v tomto případě srážet nebude, protože má horší pořadí než výživné A). Na výživném B) vznikne dluh na výživném ve výši 58 Kč.

Příklad č. 12. Jak by se postupovalo v případě, že by na zaměstnance přišlo více výživných než dvě?

V případě více výživných by se postupovalo obdobně jako u předchozích příkladů, tzn., že bychom z druhé třetiny nejprve uspokojili běžné výživné všech doručených výživných poměrnou částí v poměru dle výše běžného výživného a potom v rámci první třetiny by se uspokojovalo dle pořadí došlých pohledávek.

ZÁVĚR: v případě více výživných u jednoho zaměstnance platí

- z druhé třetiny čisté mzdy a z případné plně zabavitelné částky podléhající srážkám ze mzdy se uspokojí přednostně všechny běžné výživné v poměrné výši bez ohledu na to, kdy byla zaměstnavateli doručena
- pokud by v druhé třetině zbylo ještě něco ke srážení a u běžného výživného a bylo ještě dlužné výživné, uspokojilo by se rovněž poměrnou částí podle výše běžného výživného (bohužel na dlužné výživné v rámci této třetiny většinou již nic nezbyvá...).
- pokud přejdeme do první třetiny čisté mzdy, tak již vždy srazíme exekuční příkazy podle toho, kdy byly doručeny prvnímu plátcí příjmu, tj. podle časového pořadí. V této první třetině žádná přednost výživného neplatí, takže vždy srazíme podle pořadí.

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

43/2019 Zaměstnankyně má u nás dva pracovní poměry, jeden na práci účetní (plný úvazek) a druhý na úklid kanceláří (20 hod. týdně). V obou pracovních poměrech pracuje pondělí až pátek 8 resp. 4 hodiny. Ve svůj obvyklý pracovní den by měla jít darovat krev. Musíme jí poskytnout náhradu mzdy z obou pracovních poměrů?

Podle § 203 odst. 2 písm. d) ZP má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy za dobu cesty k odběru, odběru, cestě zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Vzhledem k tomu, že se oba pracovní poměry „vejdou“ do 24 hodin od nástupu cesty k odběru, bude jí náležet náhrada mzdy z obou pracovních poměrů.

44/2019 Zaměstnanec nám předložil rozhodnutí Ministerstva školství o tom, že studium jeho syna na zahraniční vysoké škole je postaveno na roveň studia v ČR. Co musí zaměstnanec ještě předložit, abychom mohli uplatnit daňové zvýhodnění na jeho syna?

Podle § 38l zákona o daních z příjmů se studium prokazuje potvrzením školy o studiu a v případě studia v zahraničí ještě rozhodnutím Ministerstva školství o tom, že je toto studium postaveno na roveň studia v ČR. Předpokládáme, že potvrzení zahraniční školy o studiu zaměstnanec má, protože na základě něho mu MŠ vystavilo potvrzení. Jen chceme upozornit, že by toto potvrzení ze školy mělo být přeloženo do češtiny, protože úředním jazykem při správě daní je český jazyk.

45/2019 Máme zaměstnance, kteří pracují v třísměnném pracovním režimu. Dne 28. 10. je svátek, kdy budou zaměstnanci pracovat. Jak máme správně proplatit zaměstnancům příplatek za práci ve svátek, pokud jedna směna nastoupila 27. 10. ve 22 hod. a skončila v 6,00 hod. 28. 10. a další směna nastoupila 28. 10. ve 22 hod. a skončila 29. 10. v 6,00 hod. (ranní a odpolední směna je nám jasná, tzn., že bude s příplatkem)?

Podle § 91 odst. 6 ZP u zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Z toho vyplývá, že by měl zaměstnavatel stanovit, která směna v týdnu nastupuje jako první. Pokud stanoví, že je to směna v neděli večer ve 22,00 hod., bude náležet příplatek za práci ve svátek za celou směnu ze 27. na 28. 10., protože je to již první sváteční směna. U zaměstnance, který nastoupí 28. 10. ve 22 hod. již žádný příplatek nenáleží, protože je to již směna dne 29. 10. Opačný postup by byl, pokud zaměstnavatel určil, že jako první nastupuje směna v pondělí v 6,00 hod. V tomto případě by se proplatila směna z 28. 10. do 29. 10. a směna z 27. na 28. 10. by byla neplacená.

46/ 2019 Vyplácíme odměny členům statutárních orgánů. Někteří tito statutáři u nás mají ještě pracovněprávní vztah. Můžeme započítat tyto odměny do průměrného výdělku pro účely náhrady mzdy?

Funkce člena statutárního orgánu je vykonávána podle zákona 90/2012 Sb. (zákon o obchodních korporacích) a tudíž odměny jim vyplácené nejsou mzdou podle ZP a nemůžou ani patřit do průměrného výdělku.

47/2019 Zaměstnanec pracoval 26. 10. od 22,00 hod. do 27. 10. do 6,00 hod. Během této směny se přecházelo na zimní čas a musel tudíž odpracovat jednu hodinu navíc. Jak máme tuto hodinu zaplatit, jestliže má zaměstnanec měsíční mzdu.

Podle § 3 odst. 2 NV 363/2016 o zavedení letního času v letech 2017 až 2021 bude při skončení letního času stanovená týdenní pracovní doba o 1 hodinu delší. Tzn., že zaměstnanec sice odpracoval jednu hodinu navíc, ale splnil stanovenou týdenní pracovní dobu, takže dostane pouze svou měsíční mzdu. Pokud by byl odměňován hodinovou mzdou, byla by mu tato hodina navíc proplacena, ale bez příplatku za práci přesčas. Obdobné je to při přechodu na letní čas, tam je stanovená týdenní pracovní doba o jednu hodinu kratší (§ 3 odst.1 NV 363/2016).

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO – heslo profesora Blocka (hojně používané i v „českých luzích a hájích“):

ODPUŠTĚ A NEZAPOMEŇ.
