

O B S A H:

1/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ UKRAJINY PO NAPADENÍ UKRAJINY RUSKEM

2/ ZVÝŠENÍ PRŮMĚRNÉ CENY ZA 1kW PŘI POUŽITÍ ELEKTROVOZIDLA

3/ DRUHÉ ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2022

4/ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ PLATNÉ OD 1. 4. 2022

5/ DÁVKA OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE

**6/ ÚČTOVÁNÍ PAUŠÁLNÍ NÁHRADY NÁKLADŮ PRO ZAMĚSTNAVATELE
ZA EXEKUCE**

7/ DALŠÍ AKTUÁLNÍ VYJÁDŘENÍ KE SRÁŽKÁM ZE MZDY

Vážení přátelé,

i v tomto čísle informačního servisu se věnujeme aktuální problematice v oblasti odměňování zaměstnanců a v oblasti pracovněprávní. Nikdy nás nenapadlo, že se i v 21. století budeme muset věnovat válce... Proto zde najdete i návod, jak postupovat při zaměstnávání občanů z Ukrajiny, kteří museli opustit svou zemi napadenou Ruskem.

1/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ UKRAJINY PO NAPADENÍ UKRAJINY RUSKEM

V souvislosti s konfliktem na Ukrajině začaly do států EU včetně České republiky proudit statisíce uprchlíků z Ukrajiny, kteří zde žádají o pomoc. Poslanecká sněmovna v této souvislosti schválila několik zákonů ke zjednodušení zaměstnávání těchto uprchlíků na území ČR.

Zákonem **65/2022 Sb. o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny** vyvolaným invazí vojsk Ruské federace se stanovily podmínky udělování dočasné ochrany cizinců v návaznosti na prováděcí rozhodnutí Rady (EU) 2022/382 ze dne 4. března 2022.

Dočasnou ochranou se rozumí oprávnění k pobytu na území České republiky podle zákona o dočasné ochraně cizinců za účelem poskytnutí dočasné ochrany na území České republiky v návaznosti na rozhodnutí Rady. Rozhodnutí o dočasné ochraně bude udělovat Ministerstvo vnitra nebo Policie ČR.

Zákon **66/2022 Sb. o opatřeních v oblasti zaměstnanosti** a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace se uvádí v § 2 „*Cizinec s dočasnou ochranou se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje za cizince s povoleným trvalým pobytem podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky.*“

Z tohoto paragrafu vyplývá, že na občany Ukrajiny s dočasnou ochranou budeme při sjednávání pracovněprávních vztahů pohlížet jako na ostatní cizince, kteří u nás mají povolený trvalý pobyt.

Jaký bude postup zaměstnavatele při sjednávání pracovněprávního vztahu s občanem Ukrajiny?

Občan Ukrajiny předloží zaměstnavateli rozhodnutí o dočasné ochraně a zaměstnavatel s ním sjedná pracovní smlouvu nebo některou z dohod mimo pracovní poměr. Doporučuje se sjednávat na dobu určitou, a to maximálně na dobu platnosti víza. O nastoupení cizince do zaměstnání musí zaměstnavatel písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu cizince k výkonu práce na příslušném formuláři.

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků, rodinných příslušníků občana ČR a evidenci cizinců, které zaměstnává. Zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR, a to po dobu trvání zaměstnání nebo výkonu práce na území ČR a dále po dobu 3 let od skončení zaměstnávání nebo výkonu práce tohoto cizince.

V jakém jazyce má být pracovní smlouva?

Jestliže je uzavírána pracovní smlouva či dohoda se zaměstnancem, který nerozumí česky, doporučuje se, aby byla vyhotovena ve dvou jazykových mutacích (primárně česky a dále pak v jazyce, kterému daný zaměstnanec prokazatelně rozumí). Tímto postupem se lze vyhnout následným komplikacím, které přináší pouze česky psaná smlouva nebo smlouva psaná pouze v cizím jazyce. Povinnost přeložit pracovní smlouvu do mateřského jazyka zaměstnance z žádného platného a účinného právního předpisu nevyplyvá.

Pokud by mělo v budoucnu dojít ke sporu, zda byl cizojazyčnou smlouvou pracovněprávní vztah založen či nikoliv, je vhodné požádat zaměstnance, aby pod text dané smlouvy doplnil, že pracovní smlouvě porozuměl a toto prohlášení učinil právě v jazyce, kterým je smlouva (také) napsána. Ideálně vlastními slovy zaměstnance (rukou, nikoli strojově).

Musí být pracovnělékařská prohlídka?

Pro vstupní prohlídku cizinců nepřipouští zákon o specifických zdravotních službách ani jeho prováděcí vyhláška žádnou výjimku. Před uzavřením pracovního poměru musí být realizována vždy, v případě dohod v souladu se zákonem. Rovněž zde je smluvní lékař oprávněn požadovat výpis vydaný praktickým lékařem zaměstnance. Obecně jde o výpis zahraničního lékaře s ověřeným překladem do českého jazyka (s výjimkou slovenštiny, kdy překlad není nutný). Avšak v případě uprchlíků z Ukrajiny se nedá předpokládat, že takovým výpisem budou disponovat. Zákon s takovou situací víceméně nepočítá. Přestože budoucí zaměstnanec nebude schopen výpis zajistit, musí lékař prohlídku provést. Uvedená skutečnost se zaznamená prohlášením cizince do zdravotní dokumentace.

Jak to bude s odvody pojistného na SZ a VZP?

Zaměstnavatel přihlásí občana Ukrajiny, s kterým sjednal pracovněprávní vztah, jenž zakládá účast na pojištění do 8 dnů od nástupu na příslušnou OSSZ a zdravotní pojišťovnu (nejlépe VZP), kde by mu mělo být přiděleno „rodné číslo“. Výše pojistného bude stejná jako u občanů ČR.

Jaké bude zdanění občanů Ukrajiny?

Pro účely daně z příjmů by bylo vhodné, aby u zaměstnavatele učinili Prohlášení k dani a uplatní se u nich základní sleva na poplatníka a v případě, že by studovali i sleva na studium. Ostatní slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti nebude možné zálohově uplatnit, i když je možné, že Poslanecká sněmovna i v této oblasti ve prospěch občanů Ukrajiny něco schválí...

2/ ZVÝŠENÍ PRŮMĚRNÉ CENY ZA 1kW PŘI POUŽITÍ ELEKTROVOZIDLA

Vyhláškou **47/2022 Sb.** se mění vyhláška 511/2021 Sb. o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. V § 4 se zvyšuje průměrná cena u elektromobilů ze 4,10 Kč na **6,00 Kč** za 1 kW.

Účinnost této změny je od 12. března 2022. Tato průměrná cena se použije v případě, že zaměstnanec nedoloží doklad o dobýjení na jinou částku.

3/ DRUHÉ ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2022

Podle § 1 odst. 1 NV 35/2022 Sb. o druhém zvýšení důchodů v roce 2022 se zvyšují od června 2022 důchody takto:

Důchody starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí přiznané před 1. červnem 2022 se zvyšují od splátky důchodu splatné po 31. květnu 2022 tak, že procentní výměra důchodu se zvyšuje o 8,2 % procentní výměry důchodu, která náleží ke dni, od něhož se procentní výměra zvyšuje.

Podle odst. 2 téhož paragrafu se budou zvyšovat i důchody přiznané po 31. 5. do konce roku 2022, a to takto:

Důchody starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí přiznávané v období od 1. června 2022 do 31. prosince 2022 se zvyšují ode dne, od něhož je důchod přiznán, tak, že procentní výměra důchodu se zvyšuje o 8,2 % procentní výměry důchodu, která náleží ke dni, od něhož je důchod přiznán, a to před její úpravou podle § 59 zákona o důchodovém pojištění.

K tomuto druhému zvýšení důchodů v roce 2022 byla vláda „donucena“ růstem inflace, která překročila zákonnou mez...

4/ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ PLATNÉ OD 1. 4. 2022

V nemocenském pojištění dochází **od 1. dubna 2022** k úpravě oznamovací povinnosti zaměstnavatelů, a to na základě zákona č. **248/2021 Sb.**, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a další související zákony. Součástí tohoto zákona je též novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Změny v zákoně o nemocenském pojištění

V § 94 zákona o nemocenském pojištění byla v návaznosti na novou úpravu v zákoně o zaměstnanosti **rozšířena oznamovací povinnost zaměstnavatelů**. Podle § 94 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění je zaměstnavatel povinen oznámit okresní správě sociálního zabezpečení v elektronické podobě na předepsaném tiskopisu den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění, a to do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu do zaměstnání, a den skončení doby zaměstnání se zaměstnancem, a to do 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání. Do § 94 zákona o nemocenském pojištění byl doplněn nový odstavec 5, podle něhož součástí tohoto oznámení o dni skončení doby zaměstnání se zaměstnancem jsou též údaje podle zákona o zaměstnanosti potřebné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Nově od 1. dubna 2022 budou součástí tohoto oznámení též údaje o

- druhu zaměstnání,
- době trvání zaměstnání,
- době důchodového pojištění,
- výši průměrného nebo pravděpodobného měsíčního čistého výdělku zjištěného podle příslušných právních předpisů (k tomu srov. § 355 a § 356 zákoníku práce),
- výši nároku na odstupné, odbytné, odchodné, a to včetně informace, zda byla tato plnění vyplacena,
- způsobu a důvodu skončení zaměstnání.

V návaznosti na tuto novou povinnost zaměstnavatelů bude **upraven tiskopis** pro podávání oznámení o skončení doby zaměstnání. Upravený tiskopis je k dispozici na stránkách ČSSZ a pro tvůrce programů byl dostupný již dříve. Nesplnění této nové povinnosti je též sankcionováno pokutou za přestupek jako nesplnění oznamovací povinnosti.

Tato nová povinnost platí **od 1. dubna 2022** a vztahuje se i na případy, kdy ke skončení zaměstnání došlo před tímto dnem, pokud se oznámení o skončení doby zaměstnání podává po 31. březnu 2022. Například skončí-li pracovní poměr dnem 31. března 2022, je třeba oznámit skončení tohoto pracovního poměru do 8 kalendářních dnů, tedy do 8. dubna 2022; v oznámení o skončení tohoto pracovního poměru podávaném okresní správě sociálního zabezpečení je třeba uvést již výše uvedené údaje.

Povinnost oznamovat výše uvedené údaje potřebné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti platí ve všech případech skončení zaměstnání, tedy i v případech, kdy je zřejmé, že pojištěnec čerpat podporu v nezaměstnanosti nebude (například kdy končí pracovní poměr poživatele starobního důchodu; podle § 44 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu poskytování starobního důchodu).

Zvláštní pozornost budou muset zaměstnavatelé věnovat skončení zaměstnání počátkem kalendářního čtvrtletí, aby mohli včas stanovit a uvést průměrný výdělek, neboť rozhodným obdobím je podle § 354 zákoníku práce předchozí kalendářní čtvrtletí.

Výše uvedená povinnost se nevztahuje na osoby ve služebním poměru podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákona o vojácích z povolání.

Údaje, které byly zaměstnavatelem oznámeny okresní správě sociálního zabezpečení na základě uvedené nové povinnosti, se vedou v registru pojištěnců, jehož správcem je Česká správa sociálního zabezpečení. Česká správa sociálního zabezpečení pak sděluje tyto údaje na žádost úřadu práce, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.

Změny v zákoně o zaměstnanosti

V zákoně o zaměstnanosti došlo zákonem č. 248/2021 Sb. v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti k zavedení nového nástroje, a to příspěvku v době částečné práce, který se má poskytovat po dobu nejvýše 12 měsíců zaměstnavatelům za účelem udržení úrovně zaměstnanosti při splnění stanovených podmínek po dobu stanovenou nařízením vlády. Součástí této novely jsou též dílčí úpravy týkající se poskytování **podpory v nezaměstnanosti**, zejména pokud jde o získávání údajů rozhodných pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti. Do zákona o zaměstnanosti (§ 42 odst. 3) bylo doplněno, že úřad práce je oprávněn získávat tyto údaje z informačních systémů vedených Českou správou sociálního zabezpečení; uchazeč o zaměstnání bude dokládat (zejména potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku) tyto údaje jen v případě, že si úřad práce potřebné skutečnosti nemůže takto zjistit sám. Zároveň byla v novém ustanovení § 147ba zákona o zaměstnanosti uložena zaměstnavateli povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení též stanovené údaje potřebné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti, a to způsobem stanoveným v zákoně o nemocenském pojištění do 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání

svého zaměstnance. V návaznosti na tuto úpravu zákona o zaměstnanosti byl též novelizován zákon o nemocenském pojištění.

Vztah výše uvedených změn k zákoníku práce

Je třeba zdůraznit, že novou úpravou v zákoně o zaměstnanosti a v zákoně o nemocenském pojištění nijak **není dotčena povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci potvrzení při skončení pracovněprávního vztahu** podle § 313 odst. 1 a podle § 313 odst. 2 zákoníku práce. Tato potvrzení je zaměstnavatel povinen vydat tedy i v případech, kdy na oznámení o skončení doby zaměstnání podle § 94 zákona o zaměstnanosti uvedl potřebné údaje pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti.

5/ DÁVKA OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE

Dávka otcovské poporodní péče byla zavedena v roce 2017 zákonem 148/2017 Sb. s účinností od 1. 2. 2018 (dle přechodných ustanovení bylo možno žádat o dávku na děti narozené nebo převzaté od 21. 12. 2017), jakožto finanční podpora pro otce, kteří chtějí pečovat o narozené dítě společně s matkou. Otec sice může (a mohl i před zavedením otcovské) čerpat ode dne porodu rodičovskou dovolenou, nemůže ale v období prvních 6 týdnů pobírat peněžitou pomoc v mateřství (PPM). Po 6 týdnech od porodu se může s matkou na PPM vystřídat. Pobírat finanční podporu ve formě PPM či rodičovského příspěvku může však vždy pouze jeden z rodičů. Zavedením dávky otcovské poporodní péče dochází v období 6 týdnů od porodu k finanční podpoře obou rodičů zároveň. Jakožto dávka nemocenského pojištění je otcovská zakotvena v zákoně o nemocenském pojištění (187/2006 Sb.) v §§ 38a až 38d.

Podmínky nároku na otcovskou

Základní podmínkou nároku na otcovskou je účast na nemocenském pojištění. Nárok nevznikne, jestliže k nástupu na otcovskou dojde až po zániku pojištění (u otcovské neplyne ochranná lhůta). Nárok na otcovskou mají zaměstnanci s pracovní smlouvou, dohodou mimo pracovní poměr, jednatelé, uvolnění členové zastupitelstva, členové statutárních orgánů, kteří jsou v měsíci, ve kterém uplatňují nárok na otcovskou pojištění. Nárok na otcovskou má otec dítěte zapsaný v rodném listě (nárok na výplatu dávky nemá druh matky dítěte, který není otcem dítěte), o které pečuje, nebo pojištěnec (muž či žena), který pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů (pokud dítě ke dni převzetí nedosáhlo 7 let). Za rozhodnutí příslušného orgánu o převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů se považují rozhodnutí podle § 38 písm. a) až e) a g) až i) a rozhodnutí soudu o svěření dítěte do pěstounské péče (§39d). Ode dne účinnosti (1. 1. 2022) zákona 330/2021 Sb., kterým se mění zákon o nemocenském pojištění (187/2006 Sb.), je v zákoně doplněno, že doba k nástupu na otcovskou se prodlužuje (v případě narozeného dítěte) o dobu hospitalizace dítěte ve zdravotnickém zařízení v období 6 týdnů ode dne narození dítěte.

U OSVČ (§11) a zahraničního zaměstnance (§38 odst. 8) je podmínkou dobrovolná účast na pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou.

Na otcovskou lze nastoupit pouze v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí. Pro výpočet nejpozdějšího dne nástupu na otcovskou platí pravidlo „den narození + 41 kalendářních dnů“. Otcovská náleží jen jednou a jen jednomu z oprávněných, i kdyby pečoval o více dětí současně.

Nárok na otcovskou nemají studenti (studium se za dobu pojištění nepovažuje), osoby vedené v evidenci na úřadu práce, ani pojištěnci vykonávající pojištěnou činnost ve vazbě, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce. Nárok na výplatu dávky není, pokud vykonává v pojištěné činnosti, ze které dávka náleží, práci (dny kdy vykonával práci se vyplňují na tiskopise pro ČSSZ).

Podpůrčí doba (§38b)

Podpůrčí doba činí 1 týden, tedy 7 kalendářních dnů. Od 1. 1. 2022 se prodlužuje doba na 2 týdny, tedy na 14 kalendářních dnů. Podpůrčí doba se neprodlužuje, náleží celá i v případě úmrtí dítěte a začíná nástupem na otcovskou. Nástup na otcovskou začíná dnem, který pojištěnec určí v období 6 týdnů ode dne narození nebo převzetí dítěte. Od 1. 1. 2022 je doplněno prodloužení období 6 týdnů o hospitalizaci – pokud hospitalizace vznikla nebo trvá v den dosažení 6 týdne, prodlužuje se doba možná k nástupu na otcovskou o dny hospitalizace, které připadly do období 6 týdnů. V případě delší hospitalizace nebo více hospitalizací, musí zaměstnanec nastoupit nejdéle do jednoho roku věku dítěte.

Postup dle článku II - Přejícná ustanovení, bod 1 (z. 330/2021 Sb.): „Při uplatňování nároku na dávku otcovské poporodní péče, vystavování příslušných dokladů a při kontrole se postupuje podle zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, i tehdy, pokud se dítě narodilo v období 6 týdnů přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Jestliže podpůrčí doba u dávky otcovské poporodní péče skončila přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a v den, v němž tento zákon nabyl účinnosti, ještě neuplynulo období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče, náleží tato dávka ještě v délce jednoho týdne, pokud tento další nástup na otcovskou nastal v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče.“

Podle nových pravidel tedy náleží otcovská i v případě, pokud se dítě narodilo přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a dne 1. 1. 2022 ještě neuplynulo 6 týdnů ode dne narození – dítě se tedy narodilo v intervalu 21. 11. 2021 až 31. 12. 2021. Jestliže si tedy zaměstnanec vyčerpal jeden týden otcovské v tomto období, může si vyčerpat ještě druhý týden v roce 2022. Pozor, nástup ale musí určit v období do konce 6tého týdne ode dne narození.

Podpůrčí doba je ukončena dnem, kdy se rodiče přestanou o dítě starat a dítě je z tohoto důvodu svěřeno do péče nahrazující péči rodičů, nebo dnem, kdy je dítě umístěno v zařízení poskytujícím nepřetržitou péči o děti z jiných než zdravotních důvodů na straně matky nebo dítěte. Otcovská se nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud nevznikl nárok na výplatu dávky alespoň za jeden kalendářní den, který měl něho být pracovním dnem. Není tedy vhodné si žádat o otcovskou od soboty, pokud mám pracovní týden od pondělí do pátku.

Jestliže v průběhu podpůrčí doby, po kterou se pojištěnci vyplácí otcovská, vznikne nárok na další otcovskou z téhož pojištění, nevyplácí se další otcovská po dobu, po kterou trvá nárok na předchozí otcovskou; podpůrčí doba u této další otcovské se však stanoví ode dne nástupu na otcovskou. *Například by v této době došlo k osvojení dalšího dítěte, na které by bylo možné čerpat otcovskou.*

Výše otcovské

Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu (§38c), stejně jako u peněžitě pomoci v mateřství (do první redukční hranice se započte 100% a z toho 70%). Rozhodné období je 12 měsíců před nástupem na otcovskou. U OSVČ se vychází z úhrnu měsíčních základů pojistného v rozhodném období před nástupem na dávku. Průměrný denní příjem se upravuje pomocí tří redukčních hranic.

Průběh

Zaměstnanec požádá zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené (§196). Žádost o dávku uplatní na tiskopise ČSSZ-89 631 O I/2018, který je ke stažení na stránkách www.cssz.cz. Zaměstnavatel ji po skončení podpůrčí doby s doplněnými údaji odesílá na OSSZ spolu s přílohou k žádosti o dávku. OSSZ vyplácí dávku do jednoho měsíce od obdržení podkladů.

Pokud zaměstnanec požádá o rodičovskou dovolenou (což doporučujeme), spadá z hlediska zdravotního pojištění do státní kategorie a není třeba nic řešit. Pokud nepožádá, je třeba pohlídat odvod na ZP. Kódy ZP pro nahlášení otcovské jsou stejné jako pro PPM, tedy M a U.

Pokud v době dočasné pracovní neschopnosti nastoupí zaměstnanec na otcovskou nenáleží mu náhrada mzdy a výplata nemocenského se také zastaví – DPN se neukončí, jen nebude vypláceno nemocenské (nárok na výplatu otcovské má přednost před nárokem na výplatu nemocenského § 48, z. 187/2006 Sb.).

Pro důchod jde o vyloučenou dobu §16 odst. 4 písm. a) zákona o důchodovém pojištění (z. 155/1995 Sb.).

6/ ÚČTOVÁNÍ PAUŠÁLNÍ NÁHRADY NÁKLADŮ PRO ZAMĚSTNAVATELE ZA EXEKUCE

Novelizace exekučního řádu a občanského soudního řádu přinesla mj. náhradu nákladů pro zaměstnavatele za to, že provádí exekuce ze mzdy zaměstnance. Touto otázkou jsme se podrobněji zabývali v našem mzdovém DISu č. 11/2021. V současné době ještě zbývá vyřešit postup účtování a daňových dopadů této náhrady.

Touto otázkou se mj. zabýval i Koordinanční výbor (tj. jednání Komory daňových poradců s GŘ) na svém zasedání, konaném dne 26.1.2022. Zástupci Komory daňových poradců navrhli GŘ tento postup:

Účetnictví a daň z příjmů u zaměstnavatelů

Náhrada bude účtována do výnosů v rámci 64. účetní skupiny, a to v okamžiku, kdy se účtuje o srážkách ze mzdy z titulu exekuce s tím, že půjde o daňově relevantní zvýšení výsledku hospodaření (zvýšení základu daně či snížení daňové ztráty).

Pokud půjde o zaměstnavatele, který nevede účetnictví (vede daňovou evidenci, uplatňuje výdaje paušálem nebo vede jednoduché účetnictví), nebude u něj náhrada představovat zdanitelný příjem.

Daň z příjmů u zaměstnanců

Z titulu provedené srážky paušalizované výše náhrady dle § 270 OSŘ ze mzdy nevzniká povinnému (zaměstnanci, vůči němuž je nařízen výkon rozhodnutí) žádný další zdanitelný příjem.

DPH

Náhrada nákladů poskytovaná na základě novelizovaného ustanovení § 270 OSŘ nepředstavuje úplatu ve smyslu zákona o DPH. I pokud by tomu tak bylo, pak činnost zaměstnavatele provádějící srážku ze mzdy v rámci své ekonomické činnosti představuje činnost osvobozenou podle § 54 ZDPH. S ohledem na charakter činnosti se pak v každém případě jedná o činnost doplňkovou uskutečňovanou příležitostně.

Finanční správa (GFŘ) se k těmto návrhům dosud nevyjádřila. O výsledcích jednání Vás budeme informovat.

Zaměstnavatelům zatím doporučujeme tento postup účtování:

zákonná srážka na exekuci ze mzdy (např. 750 Kč) MD 331/Dal 379

paušální náhrada pro zaměstnavatele (50 Kč) MD 379/Dal 648

odeslaná srážka exekutorovi (700 Kč) MD 379/Dal 221

7/ DALŠÍ AKTUÁLNÍ VYJÁDRĚNÍ KE SRÁŽKÁM ZE MZDY

Již poněkolikáté se vracíme k provádění srážek ze mzdy po novele zákona 117/95 Sb. o SSP, která byla provedena zákonem 17/2022 Sb. a kde se zvýšily normativní náklady na bydlení, které jsou používány i pro výpočet nezabavitelných částek pro účely srážek ze mzdy. Naše poslední stanovisko i s jeho zdůvodněním najdete v DIS č. 3/2022.

Co se od té doby k této problematice objevilo...

1/ Nejprve Ing. Miroslav Bulla v týdeníku Podtrženo Sečteno č. 9. (nakladatelství Wolters Kluwer) uvedl:

Přepočet srážek za leden

Na stránkách ministerstva spravedlnosti byla zveřejněna aktuální informace o výpočtu nezabavitelných částek při srážkách ze mzdy po novele zákona o státní sociální podpoře (č. 17/2022 Sb.): Informace k výpočtu splátek v oddlužení. Podle právního názoru Ministerstva spravedlnosti je potřeba v roce 2022 pod normativními náklady na bydlení pro účely výpočtu nezabavitelných částek rozumět částku normativních nákladů na bydlení navýšenou podle zákona č. 17/2022 Sb., tj. částku 7 935 Kč (6 815 Kč + 1 120 Kč).

Zvyšuje se tak základní nezabavitelná částka na osobu povinného z 8 006,25 Kč na 8 846,25 Kč, na další osoby z 2 668,75 Kč na 2 948,75 Kč. Tento výklad byl v tomto týdeníku opakovaně prezentován. Srážky ze mzdy se tedy opět výrazně sníží.

Zaměstnavatelé, kteří zvýšené nezabavitelné částky při srážkách za leden 2022 nezohlednili (byla jich asi většina), budou muset srážku ze mzdy za leden přepočítat. Při srážkách za únor je tedy třeba pracovat se zvýšenými nezabavitelnými částkami a srážku z únorové mzdy ještě ponížít o částku, o kterou byla srážka za leden vyšší než při použití zvýšených nezabavitelných částek.

2/ V časopise **Mzdová účetní č. 3/2022** (uzávěrka 24. 2. 2022) se k problematice zvýšení normativních nákladů na bydlení **vyjadřují dva renomovaní právníci na tuto problematiku, a to JUDr. Bořivoj Šubrt a JUDr. Jan Breburda.**

Oba shodně doporučují (stejně jako my), aby se **s použitím zvýšených normativních nákladů na bydlení dle zákona 17/2022 Sb. vyčkalo až do vydání závazného stanoviska MPSV** v jehož gesci zákon o SSP je. O vydání tohoto stanoviska požádalo nakladatelství ANAG přímo náměstkyni Ministra práce a sociálních věcí.

3/ Z dopisu náměstkyně MPSV Ing. Ivy Merhautové MBA v odpovědi na dotaz nakladatelství ANAGu vyplývá, že „MPSV má za to, že v roce 2022 by i pro výpočet nezabavitelné částky měla být reflektována skutečnost, že normativní náklady na bydlení byly pro rok 2022 mimořádně navýšeny“ (publikováno v aktualizaci Abecedy mzdové účetní 2022 dne 4. 3. 2022).

Ministerstvo zároveň podotýká, že jejich stanovisko není právně závazné a soudy mohou zaujmout jiné stanovisko.

4/ Začátkem měsíce března vydal Krajský soud v Hradci Králové – pobočka Pardubice „Opatření k zajištění účelu insolvenčního řízení (výpočet splátky pro oddlužení v roce 2022)“, kde se uvádí:

„Při výpočtu splátky pro oddlužení se nezabavitelná částka (konkrétně částka normativních nákladů na bydlení) nezvyšuje o částku uvedenou v ustanovení § 26a zákona o státní sociální podpoře“.

A na závěr se říká, že **tento závěr soudu je na rozdíl od nezávazné informace Ministerstva spravedlnosti pro insolvenční řízení probíhající u Krajského soudu v Hradci Králové závazný.**

Stejné stanovisko zaujal i Krajský soud v Českých Budějovicích a možná i další soudy.

5/ Poslední zatím dostupné vyjádření k výši nezabavitelných částek v roce 2022 je odpověď JUDr. Šubrtu na dotaz, který i s odpovědí citujeme:

„Dotaz: V měsíci 1/2022 jsme nastavili nezabavitelné minimum pro výpočet exekucí a insolvencí platné od 1. 1. 2022. Vypočítali jsme mzdy za leden a srážky odeslali. Změnu nezabavitelného minima schválenou 28.1. 2022 s platností od 1.1. 2022 jsme zaregistrovali až po odeslání mzdy. Jak teď správně pokračovat? Přepočítat všechny srážky za leden a rozdíl v dalším měsíci vrátit?“

„Odpověď: Konečné řešení zatím není zřejmé, neboť ve věci rozhodl Krajský soud v Českých Budějovicích (i když jen v otázce insolvenčního řízení), že platí původně dané nezabavitelné částky. Je tedy na Vás, jestli provedete nový výpočet s ohledem na zákon č. 17/2022 Sb. a zaměstnancům vrátíte částky, které přesahují nově dané nezabavitelné částky, nebo zda ve věci ještě počkáte na další řešení.“

Do doby, než už konečně někdo kompetentní rozhodne o této problematice doporučujeme provádění srážek ze mzdy s použitím nezabavitelných částek vypočtených podle NV 507/2021 Sb. a nikoliv navýšených podle zákona 17/2022 Sb. O dalším vývoji v této oblasti a případném dalším postupu v provádění srážek ze mzdy Vás budeme nepochybně informovat.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

**JEDINÝ ZPŮSOB, JAK ZJISTIT HRANICE MOŽNÉHO,
JE PŘEKROČIT JE SMĚREM K NEMOŽNÉMU.**
