

O B S A H:

1/ ZVÝŠENÍ ČÁSTEK ŽIVOTNÍHO MINIMA A JEHO DOPAD NA PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY

2/ ZVÝŠENÍ ČÁSTEK ŽIVOTNÍHO A EXISTENČNÍHO MINIMA A JEHO DOPAD NA VÝPLATU NĚKTERÝCH DÁVEK SSP

3/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH

4/ ROZHODNUTÍ SOUDNÍHO DVORA EU K POSUZOVÁNÍ PŘESTÁVEK V PRÁCI NA JÍDLO A ODDECH

5/ JEŠTĚ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ UKRAJINY

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

Vážení přátelé,

I v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme aktuální problematice v oblasti odměňování zaměstnanců a personalistiky. Opět je zde řešeno provádění srážek ze mzdy (asi ne naposledy, protože vláda chystá další zvýšení částek životního minima...).

1/ ZVÝŠENÍ ČÁSTEK ŽIVOTNÍHO MINIMA A JEHO DOPAD NA PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY

NV 75/2022 Sb. zvyšuje vláda s účinností od **1. dubna 2022** částky životního a existenčního minima. Vzhledem k tomu, že z částky životního minima osoby, která je posuzována jako první v pořadí se vypočítává nezabavitelná částka, která nesmí být sražena povinnému při provádění srážek ze mzdy, bude třeba od měsíce dubna 2022 používat navýšené nezabavitelné částky.

Upozorňujeme, že i nadále při výpočtu nezabavitelných částek vycházíme z normativních nákladů na bydlení nenavýšených o částku uvedenou v § 26a zákona 117/95 Sb. o SSP (zdůvodnění viz bod 7 DIS 4/2022).

Částka **životního minima** je nově od 1. 4. 2022 ve výši **4250 Kč** (dosud to bylo 3860 Kč). Částka **normativních nákladů na bydlení** je pro rok 2022 na **6815 Kč** (NV 507/2021 Sb.). Součet těchto částek činí **11065 Kč** (4250+6815). Díky této změně životního minima dochází k úpravě nezabavitelných částek:

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému je součet

- **základní částky na osobu povinného 8298,75 Kč** (3/4 z (4250+6815=11065), dosud to bylo 8006,25 Kč,
- **základní částka na osoby, kterým je povinen poskytovat obživu 2766,25 Kč** (1/3 z 8298,75), dosud to bylo 2668,75 Kč.

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení, činí dvojnásobek součtu částky ŽM a normativních nákladů na bydlení, tj. (4250+6815)x2 = **22130 Kč** (dosud 21350 Kč).

Jedna třetina z této částky činí 7376,67 Kč (dosud 7116,67 Kč).

Vzhledem k tomu, že tyto sazby budou platit od 1. 4. 2022, ale použít by se měly až za výplatní období, které započalo po tomto datu, bude třeba je při výpočtu srážek ze mzdy uplatnit až při provádění srážek ze mzdy **z dubnové výplaty roku 2022**. Při srážkách z březnové výplaty roku 2022 se použijí ještě nezabavitelné částky, které platily do 31. 3. 2022.

Poznámka: pokud by se použila výše normativních nákladů na bydlení navýšená o zvýšení v § 26a (zákon 17/2022 Sb.) byly by nezabavitelné částky následující:

Nezabavitelná částka na dlužníka činí $(4\,250 + (6815 + 1\,120) \times 3/4) =$ **9 138,75 Kč**

Nezabavitelná částka na vyživovanou osobu $9\,138,75 : 3 =$ **3 046,25 Kč**

Mez, nad kterou je mzda zabavitelná bez omezení, činí $(4\,250 + 7\,935) \times 2 =$ **24 370 Kč**

Jedna třetina z této částky činí **8 123,33 Kč**.

K jejich použití jeden náš poznatek:

Specialisté na danou problematiku se shodují v tom, že je účelné nezabavitelnou částku navýšit ve smyslu zákona č. 17/2022 Sb., **ale současně nevylučují možnost, že může být některými věřiteli podána poddlužnická žaloba soudu, aby plátce mzdy zaplatil ze svých prostředků ty částky, které díky uvedenému**

navýšení dlužníkovi nesrazil... To je opravdu těžká volba, zda ještě více ulevit dlužníkovi a potom to za něho uhradit...

2/ ZVÝŠENÍ ČÁSTEK ŽIVOTNÍHO A EXISTENČNÍHO MINIMA A JEHO DOPAD NA VÝPLATU NĚKTERÝCH DÁVEK SSP

NV 75/2022 Sb. zvyšuje vláda částky životního a existenčního minima takto:

Částka životního minima	Od 1. 4. 2020	Od 1. 4. 2022
jednotlivec	3860	4250
první osoba v domácnosti	3550	3910
další osoba v domácnosti	3200	3530
dítě do 6 let	1970	2170
dítě od 6 do 15 let	2420	2670
nezaopatřené dítě od 15 do 26 let	2770	3050
Existenční minimum	2490	2740

Zvýšení částek životního a existenčního minima bude mít vliv nejen na provádění srážek ze mzdy (viz bod 1.), ale i na výši dávek pomoci v hmotné nouzi a na výši některých dávek státní sociální podpory.

Díky zvýšení částek životního minima dojde k tomu, že se zvýší možnost poskytnout přídavek na dítě, resp. porodné většímu množství domácností, protože hranice pro jejich výplatu je 3,4 resp. 2,7násobek životního minima rodiny.

*Např. u pracujících manželů s 2 dětmi do 6 let bude přídavek na dítě náležet až do příjmu v domácnosti **40052 Kč** $(3910+3530+2170+2170) \times 3,4$, což je další výrazné zvýšení možného příjmu v rodině pro vznik nároku na přídavek na dítě.*

3/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ MLADISTVÝCH

Vzhledem k tomu, že se blíží doba školních prázdnin, rozhodli jsme se zrekapitulovat povinnosti při zaměstnávání mladistvých. Zaměstnávání mladistvých řeší zejména pátý díl Hlavy IV zákoníku práce (ZP), ale i další paragrafy v jiných částech ZP. V tomto článku najdete shrnutí informací potřebných k zaměstnávání mladistvých zaměstnanců. Mladiství zaměstnanci jsou zaměstnanci mladší 18 let (§350 ZP).

Mladiství zaměstnanci:

Dle zákona 89/2012 Sb. Občanský zákoník (dále jen OZ) je závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem (§34). Nezletilý, který dovršil patnáct let, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu (umělci, sportovci apod.). Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku (§35).

Žák splní povinnou školní docházku uplynutím období školního vyučování ve školním roce, v němž dokončí poslední rok povinné školní docházky (§43 z. č. 561/2004 Sb. Školský zákon). Dle §54 téhož zákona je:

(1) Dokladem o dosažení základního vzdělání je vysvědčení o úspěšném ukončení devátého, popřípadě desátého ročníku základního vzdělávání, vysvědčení o úspěšném ukončení druhého ročníku šestiletého gymnázia nebo čtvrtého ročníku osmiletého gymnázia nebo osmiletého vzdělávacího programu konzervatoře, nebo vysvědčení vydané po úspěšném ukončení kursu pro získání základního vzdělání. Tato vysvědčení jsou opatřena doložkou o získání stupně základního vzdělání.

(2) Žák, který úspěšně ukončil základní vzdělávání, nebo žák, který splnil povinnou školní docházku a nepokračuje v základním vzdělávání, přestává být žákem školy 30. června příslušného školního roku. Žák, který splnil povinnou školní docházku a koná opravnou zkoušku nebo bude hodnocen v náhradním termínu, je žákem školy do termínu konání těchto zkoušek, pokud mu nebylo povoleno opakování ročníku. Žák, který byl přijat ke vzdělávání ve střední škole, je považován za žáka základní školy do 31. srpna příslušného školního roku.

Povinnosti zaměstnavatele:

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých též zvláštní úpravou jejich pracovních podmínek (§243 ZP) a směřjí je zaměstnávat pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou pozornost (§244 ZP). Zaměstnavatel je povinen zajistit podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochranně zdraví při práci zejména formou seznámení s riziky, která se týkají jejich práce a pracoviště (§103 odst. 1) písm. f ZP). Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání mladistvých zaměstnanců, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců (§287 odst. 2 ZP). Právní úprava České republiky na pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců se vztahuje i na zaměstnance zaměstnavatele jiného členského státu EU vyslaného k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, jsou-li pro něho výhodnější než práva vyplývající z právních předpisů členského státu EU, z něhož byl zaměstnanec vyslán (§319 ZP).

Zákazy:

Mladiství nesmějí pracovat přesčas a nesmí pracovat v noci. Výjimečně mohou mladiství starší 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, je-li to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého nezbytný. Tato noční práce musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající dle rozvrhu směn na denní dobu (§245 odst. a ZP). Jestliže se mladistvému dostalo výchovy k povolání, jehož výkon je mladistvým zakázán nebo které ohrožuje jeho zdraví dle lékařského posudku, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající, pokud možno jeho kvalifikaci (§245 odst. 2 ZP).

Mladistvé je zakázáno (§246 ZP) zaměstnávat pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou (Do doby vydání prováděcích právních předpisů se postupuje podle vyhlášky č. 288/2003 Sb. §394 ZP) pracoviště, která jsou zakázána mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou tyto práce výjimečně konat z důvodu přípravy na povolání. Tato vyhláška může rozšířit některá pracoviště na zakázaná i pro zaměstnance do 21 let věku. Dále je také zakázáno zaměstnávat mladistvé pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob. Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni; seznam obsahuje jméno (jména), příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává.

Zaměstnavatel je povinen zajistit na své náklady vyšetření mladistvých zaměstnanců poskytovatelem pracovnělékařských služeb před vznikem pracovního poměru, před převedením na jinou práci a pravidelně dle potřeb, nejméně však jednou ročně. Mladiství zaměstnanci jsou povinni se podrobit těmto vyšetřením. Zaměstnavatel je povinen se řídit lékařským posudkem (§247 ZP).

Dohoda o odpovědnosti za svěřené hodnoty (§252 odst. 2 ZP) a dohoda o odpovědnosti ztrátu svěřených věcí (§255 odst. 3 ZP) smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

Pracovní doba a doba odpočinku:

U zaměstnance mladšího 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích podle §3 nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin (§79a ZP). Zaměstnavatel je povinen poskytnout mladistvému zaměstnanci přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce (§88 ZP). Pracovní doba musí být rozvržena tak, aby mezi koncem jedné a začátkem další směny byl nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích (§90 ZP) a nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí činit méně než 48 hodin (§92 ZP).

Odměňování:

Příjmy za práci mladistvých žáků a studentů z pracovněprávního poměru se daní 15% resp. 23%. Při podepsaném prohlášení k dani se základ daně zaokrouhlí na celé stokoruny směrem nahoru a daň je 15% (do výše 155644 Kč z hrubé mzdy) resp. 23%. Při nepodepsaném prohlášení k dani se u příjmu z dohody o provedení práce (DPP) do 10000 Kč nebo u ostatních příjmů do 3500 Kč včetně základu daně zaokrouhlí na celé koruny směrem dolů a srazí se srážková daň 15%. Pokud je příjem z DPP vyšší než 10000 Kč nebo ostatní příjmy vyšší než 3500 Kč srazí se zálohová daň 15%.

Pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění se hradí ze skutečně vyplacených započitatelných příjmů. Pro účely ZP spadají žáci a studenti do kategorie, za které hradí pojistné stát.

Pokud by se jednalo o práci žáků a studentů z praktického výcviku, ta nepodléhá dani z příjmů ani odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Závěr:

Závěrem tedy shrňme, že zaměstnávat můžeme mladistvé 15-18 let, s ukončeným základním vzděláním, i bez souhlasu rodičů. Pokud tedy mladistvý již dosáhl věku 15 let před ukončením základního vzdělávání (tedy před 30.6.), tak od 1.7. jej lze zaměstnat. Přestávku v práci musí mít nejdéle po 4,5 hodinách, nesmějí pracovat více než 40 hodin týdně, nesmí pracovat v noci a přesčas a nesmí vykonávat práce nepřiměřené věku a fyzickému zdraví. Přestávky mezi směnami musí být min. 12 hodin a odpočinek v týdnu min. 48 hodin. Nelze uzavřít dohodu o odpovědnosti za svěřené hodnoty a dohodu o odpovědnosti ztrátu svěřených věcí.

4/ ROZHODNUTÍ SOUDNÍHO DVORA EU K POSUZOVÁNÍ PŘESTÁVEK V PRÁCI NA JÍDLO A ODDECH

Dne 9. září 2021 vyhlásil Soudní dvůr EU precedenční rozsudek v právní věci C-107/192 (posuzování přestávek v práci na jídlo a oddech v případech, kdy by se přestávka na jídlo a oddech „neočekávaně přerušila“). Tímto rozsudkem by se měla změnit dosavadní judikaturní praxe uplatňovaná soudy České republiky. Ta dosud spočívala ve výkladu, že pokud zaměstnavatel formálně určí konkrétní čas, kdy zaměstnanci mají čerpat přestávku na jídlo a oddech, pak se i za situace, kdy k nutnosti přerušit přestávku (např. z technologických důvodů, z důvodů nenadálého výjezdu apod.) dochází jen nahodile, jedná o přestávku v práci a zaměstnanci nepřísluší za stálou „dosažitelnost během přestávky“ mzda (plat).

Soudní dvůr EU byl požádán jedním z českých obvodních soudů o rozhodnutí otázek v případě hasiče, který i v době, kdy měl čerpat určené přestávky na jídlo a oddech, musel být zaměstnavateli do 2 minut k dispozici na pracovišti pro případ nenadálého výjezdu.

V té souvislosti byly Soudnímu dvoru EU položeny následující tři otázky:

- 1. Je třeba dobu přestávky, během které zaměstnanec musí být zaměstnavateli k dispozici pro případ nenadálého výjezdu během 2 minut, považovat za „pracovní dobu“?**
- 2. Má na posouzení první otázky vliv, že k přerušení v případě nenadálého výjezdu dochází pouze nahodile a nepředvídatelně, příp. jak často k takovému přerušení dochází?**
- 3. Může soud prvního stupně nerespektovat závazný právní názor nadřízeného soudu, pokud je v rozporu s právem EU?**

Soudní dvůr EU v odůvodnění svého rozhodnutí připomněl, že pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ se vzájemně vylučují. Doba pracovní pohotovosti zaměstnance tedy musí být kvalifikována buď jako „pracovní doba“, nebo jako „doba odpočinku“, neexistuje žádná „přechodná“ kategorie. Zároveň zdůraznil, že určujícím faktorem pro zjištění, zda se jedná o „pracovní dobu“, je skutečnost, zda je zaměstnanec nucen být fyzicky přítomen v místě určeném zaměstnavatelem a být tam k dispozici, aby mohl okamžitě začít konat práci v případě potřeby. Pokud je zaměstnanec i v době nařízené „přestávky“ či „pracovní pohotovosti“ povinen být bezprostředně k dispozici zaměstnavateli, tj. pobývat

vzdálený od svého rodinného a sociálního prostředí, **pak má jen velmi malý prostor pro nakládání s časem, a tudíž celá tato doba musí být kvalifikována jako „pracovní doba“.**

Soudní dvůr EU dodává, že pod pojem „pracovní doba“ spadají všechny doby, kdy je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli na zavolání, pokud jsou omezení uložená zaměstnanci takové povahy, že jej, objektivně vzato, odrážejí od plánování jakékoliv odpočinkové aktivity, byť krátké. Zaměstnanec totiž nemá možnost během těchto dob nakládat volně s časem a věnovat se svým vlastním osobním či společenským zájmům. Pokud jde o nahodilost a nepředvídatelnost, Soudní dvůr EU zdůraznil, že samotná skutečnost, že k přerušení přestávek dochází v průměru jen nahodile a nepředvídatelně, neznamená, že by se doby přestávek měly považovat za „doby odpočinku.“ Naopak, Soudní dvůr EU má za to, že nepředvídatelnost možných přerušení „přestávek“ může mít na možnost zaměstnance nakládat volně se svým časem ještě další omezující účinek, který spočívá v nejistotě, která z této nepředvídatelnosti plyne. Jinak řečeno, zaměstnanec je v případě „jen“ nahodilé a nepředvídatelné (potenciální) nutnosti přerušit čerpání přestávky stavěn do stavu trvalé ostražitosti. Tím je pojmově vyloučeno na tyto doby nahlížet jako na doby odpočinku.

Odpovědi Soudního dvora EU na 3 otázky položené českým soudem jsou tyto:

Odpověď na otázku č. 1: Doba přestávky, která je zaměstnanci poskytnuta v průběhu jeho denní pracovní doby a během níž musí být v případě potřeby připraven do 2 minut k výjezdu, je „pracovní dobou“, pokud z celkového posouzení všech okolností vyplývá, že omezení uložená zaměstnanci jsou takové povahy, že objektivně a velmi významně ovlivňují možnost zaměstnance nakládat volně s časem, během něhož není výkon práce vyžadován, a věnovat se v tomto čase vlastním zájmům. □

Odpověď na otázku č. 2: Na posouzení předchozí otázky nemá žádný vliv, zda k přerušení v případě nenadálého výjezdu dochází pouze nahodile a nepředvídatelně, ani jak často k takovému přerušení dochází. □

Odpověď na otázku č. 3: Zásada přednosti unijního práva musí být vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní soud, který rozhoduje poté, co bylo jeho rozhodnutí zrušeno nadřízeným soudem, byl v souladu s vnitrostátním procesním právem vázán právním názorem tohoto nadřízeného soudu, když tento názor není slučitelný s unijním právem.

DŮSLEDKY ROZHODNUTÍ SOUDNÍHO DVORA EU NA PŘESTÁVKY V PRÁCI V ČESKÉ REPUBLICE

Nově bude třeba v případě sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podrobněji zkoumat všechny okolnosti a povahu zaměstnancem skutečně vykonávané práce. Nebude tak již podstatné pouze to, co zaměstnavatel formálně nařídil (cestou vnitřního předpisu, pokynu nadřízeného apod.), nýbrž budou podstatná skutečná omezení uložená zaměstnanci během „přestávky“. Pokud bude skutečný stav takový, že i během (formálně nařízené a v docházkovém systému formálně vykázané) „přestávky“ bude ve skutečnosti vyžadována „trvalá ostražitost“ zaměstnance s nutností reagovat na povolání zpět k výkonu práce v řádu několika minut, pak **se bude jednat o pracovní dobu s právem zaměstnance na mzdu (plat),** a to bez ohledu na to, že zaměstnavatel, formálně vzato, nařídil zaměstnancům v konkrétním časovém úseku čerpat přestávky na jídlo a oddech.

Bude se tak jednat např. o práci: hasičů, lékařů a zdravotních sester a pracovníků v sociálních službách, zejména během nočních směn a směn vykonávaných v sobotu

a neděli či ve svátek, zdravotnických záchranářů a pracovníků operačních středisek zdravotnické záchranné služby, zaměstnanců zajišťujících strážní službu a služby ostražky, včetně obsluhy kamerových systémů, recepční během nočních směn a směn vykonávaných v sobotu a neděli či ve svátek, zaměstnanců při obsluze velinů zajišťujících řádný chod elektráren (vodních, tepelných, jaderných), zaměstnanců při obsluze čistíren odpadních vod a jiných obdobných nonstop provozů, zaměstnanců zajišťujících plynulý a nepřetržitý provoz pohotovostních služeb při poruchách dodávky plynu, vody apod., např. zaměstnanci pohotovostních výjezdových jednotek plynárenských, elektrárenských a jiných obdobných společností, zaměstnanců zajišťujících plynulý a nepřetržitý provoz informačních, komunikačních a technologických systémů, např. zaměstnanci datových center, a jiné obdobné profese.

5/ JEŠTĚ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ UKRAJINY

Z pohledu daně z příjmů se můžou Ukrajinci stát v průběhu roku rezidenty ČR

Daňový rezident Ukrajiny jakožto rezident třetího státu, který u zaměstnavatele učiní Prohlášení k dani, si může v současné době uplatnit základní slevu na dani na poplatníka podle § 35ba ZDP (tedy 2570 Kč měsíčně), příp. při splnění dalších podmínek i slevu na studenta.

V případě, že poplatník v průběhu zdaňovacího období neučiní u svého zaměstnavatele prohlášení, pak nemůže z příjmů vyplácených zaměstnavatelem uplatnit žádnou měsíční slevu na dani. Pokud bude s poplatníkem bez učiněného prohlášení uzavřena dohoda o provedení práce s příjmem do 10 000 Kč měsíčně, pak bude z příjmu ze závislé činnosti srážena daň z příjmů fyzických osob vybíraná srážkou podle zvláštní sazby daně stejně jako v případě dohody o pracovní činnosti s příjmem do 3 500 Kč měsíčně.

Pokud by zaměstnavatel zaměstnancům prováděl roční zúčtování, budou si moci jako daňoví nerezidenti uplatnit zbylou část neuplatněné slevy na poplatníka, příp. i na studenta. Zjistí-li zaměstnavatel, že se zaměstnanec stal v průběhu roku českým daňovým rezidentem, bude u něj moci uplatnit i další slevy a případně i daňové zvýhodnění na děti.

KDY SE STANE UKRAJINEC REZIDENTEM ČR?

Kritéria daňového rezidentství fyzických osob jsou v České republice upravena v ust. § 2 odst. 2, 3 a 4 zákona o daních z příjmů. Daňovým rezidentem České republiky je fyzická osoba, která má v České republice bydliště nebo se zde zdržuje alespoň 183 dnů v daném kalendářním roce. Bydlištěm na území České republiky se pak rozumí stálý byt (vlastní, pronajatý), který má fyzická osoba kdykoliv k dispozici a za okolností jejího osobního a rodinného stavu, z nichž lze usuzovat na její úmysl trvale se v něm zdržovat, tj. žije-li v něm rovněž např. s manželem/manželkou, dětmi či zda byt je využíván v návaznosti na její ekonomické aktivity (zaměstnání).

V případě pochybností zaměstnavatele ohledně možného rezidentství v ČR je možné zaměstnance odkázat na místně příslušný finanční úřad v ČR, který může na základě žádosti poplatníka, po posouzení všech okolností, **vydat daňovým rezidentům České republiky potvrzení o daňovém domicilu**. Příslušnost finančního úřadu k vyřízení žádosti se řídí adresou bydliště nebo obvyklého pobytu poplatníka.

Odvod zdravotního pojištění v případě povolání občana Ukrajiny k výkonu vojenské služby na Ukrajině

Jak v návaznosti na aktuální výkladová stanoviska a platnou právní úpravu řešit odvod pojistného na zdravotní pojištění za kalendářní měsíc, ve kterém obdrží povolávací rozkaz občan Ukrajiny, který je zaměstnancem českého zaměstnavatele? Řešením nastalé situace je poskytnutí pracovního (neplaceného) volna zaměstnavatelem. V takovém případě **se bude jednat o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatel je povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit.**

Trvá-li důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance po celý kalendářní měsíc, snižuje se minimální vyměřovací základ až na nulu. To znamená, že za takový kalendářní měsíc nebude zaměstnavatelem u pracovní smlouvy odvedeno žádné pojistné (kdyby byla do takového měsíce např. zúčtována odměna, byla by vyměřovacím základem výše této odměny).

Pokud by se však z důvodu poskytnutého neplaceného volna charakterem nejednalo o (jinou) důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a ani jinak by zaměstnavatel nebyl od povinnosti dodržet při odvodu pojistného zákonné minimum osvobozen, musel by být za daný kalendářní měsíc dodržen minimální vyměřovací základ, příp. jeho poměrná část.

POZOR: Toto se bude týkat občanů Ukrajiny, kteří odjedou bojovat, ale zaměstnavateli nepředložili povolávací rozkaz. V tomto případě by zaměstnavatel poskytl neplacené volno a byl by povinen odvést za zaměstnance pojistné na VZP z minimálního vyměřovacího základu nebo z jeho poměrné části.

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

Sdělením 104/2022 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 **37839 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2022 do 30. dubna 2023.

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

$$37839 \times 1,5 = \mathbf{56758 \text{ Kč.}}$$

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2022 do 30. 4. 2023 překročit za jeden měsíc tuto částku. 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.

Závěrečný pozdrav je opět od MURPHYHO:

KDYŽ SE VÁM KONEČNĚ PODAŘÍ DĚLAT TO, CO JSTE SI CELÝ ŽIVOT PŘÁLI, NEJRADŠI BYSTE DĚLALI NĚCO ÚPLNĚ JINÉHO.
