

O B S A H:

1/ ROZHODNUTÍ NEJVYŠŠÍHO SOUDU - EXEKUCE

2/ STUDENTSKÉ BRIGÁDY

3/ POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ

4/ ROZHODNUTÍ OBVODNÍHO SOUDU – NÁHRADA PLATU

5/ ZVÝŠENÍ ČÁSTEK ŽIVOTNÍHO MINIMA A JEHO DOPAD NA PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se budeme věnovat dlouho očekávanému rozhodnutí ve věci navýšení normativních nákladů na bydlení, v souvislosti s navýšením částek pro exekuce, navážeme na výklad z čísla 5/2022 o zaměstnávání mladistvých a zopakujeme si daňové dopady na poskytování pitné vody a ochranných nápojů na pracovišti. Seznámíme vás také s rozsudkem obvodního soudu ve věci neposkytnutí náhrady platu za dobu nepřidělování práce, protože se zaměstnanci odmítli podrobit testování na přítomnost onemocnění COVID-19.

Pokud by došlo k zásadním změnám v zákonech, které se vztahují k naší práci (což neočekáváme), najdete je na našich stránkách www.demonia.cz v okénku Aktuality. Přejeme klidné prožití dovolené a těšíme se na setkání v dalším čísle informačního servisu.

UPOZORNĚNÍ: v průběhu měsíce července a srpna budeme opět odpovídat pouze na jednom telefonním čísle, a to 224 311 286.

1/ ROZHODNUTÍ NEJVYŠŠÍHO SOUDU - EXEKUCE

Dne 8. 6. 2022 vydal Nejvyšší soud ČR dlouho očekávané rozhodnutí (spisová značka Cpjn 202/2022, ke stažení na webových stránkách Nejvyššího soudu – odkaz najdete v elektronické podobě dnešního čísla DIS) ohledně navýšení či nenavýšení normativních nákladů na bydlení ve výši 1 120 Kč, které bylo v lednu 2022 schváleno s poněkud nešťastnou formulací „pro účely příspěvku na bydlení“. Nejvyšší soud tedy celou situaci ve výše uvedeném rozhodnutí vyvádí z temna nejistot (citujeme): „Nejvyšší soud tedy uzavírá, že při stanovení nezabavitelné částky, která povinnému nesmí být sražena z měsíční mzdy (§ 278 o. s. ř.), se částka normativních nákladů na bydlení pro rok 2022 (vymezená nařízením vlády č. 507/2021 Sb.) zvyšuje o částku uvedenou v ustanovení § 26a odst. 2 zákona č. 117/1995 Sb. (ve znění pozdějších předpisů). To platí i při určení nezabavitelné částky pro účely určení výše splátky (insolvenčního) dlužníka při oddlužení plněním splátkového kalendáře se zpeněžením majetkové podstaty (§ 398 odst. 1 a 3 insolvenčního zákona).“

Vracíme se do období, kdy máme k dispozici opět jednotná čísla pro výpočet srážek ze mzdy. A těmi jsou normativní náklady na bydlení ve výši 7935 Kč (6815+1120) a částka životního minima jednotlivce ve výši 4250 Kč. Jejich součet činí 12185 Kč.

Z těchto částek pak vypočteme, že:

- základní nezabavitelná částka na osobu povinného je 9138,75 Kč
- základní nezabavitelná částka na každou osobu, které je povinen poskytovat výživné je 3046,25 Kč
- částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení je 24370 Kč a
- max. výše 1/3 je 8123,33 Kč.

Nyní bude zajímavé sledovat, jak se situace vyvine z hlediska rozdílných výpočtů srážek v období uplynulých pěti měsíců...

2/ STUDENSTSKÉ BRIGÁDY

V předminulém čísle jsme si osvěžili vědomosti ohledně zaměstnávání mladistvých, tj. ve věku 15-18 let, v dnešním čísle si doplníme ještě pár užitečných informací ke studentským brigádám, tedy 15-26/28 let. V tomto článku rozebereme možnosti zaměstnávání studentů a specifika ve vazbě na poskytování mzdy nebo platu v oblasti daně z příjmů a odvodů pojistného na SZ a ZP.

JAKÝ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH SE STUDENTEM UZAVŘÍT?

Zde budou přicházet v úvahu tyto formy pracovněprávních vztahů

- **pracovní poměr na dobu určitou**

Pracovní smlouva by měla obsahovat stejné náležitosti jako u pracovního poměru na dobu neurčitou, tj. **místo výkonu práce, den nástupu do práce a dobu trvání pracovního poměru**. Zároveň je třeba studenty informovat o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, tj. o délce dovolené, výpovědních dobách, údajích o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty a o stanovené týdenní pracovní době, pokud tyto údaje nemáte uvedeny již přímo v pracovní smlouvě. Při uzavírání pracovní smlouvy je třeba si dát pozor na rovné zacházení a diskriminaci, tzn., že by student neměl dostávat nižší mzdu než ostatní zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci za srovnatelných podmínek...

Dobu trvání pracovního poměru je možné stanovit konkrétním datem od-do, nebo dobou trvání určité práce (např. do ukončení sklizně obilovin), nebo na dobu čerpání dovolené konkrétní osoby.

Mzda (plat) může být **sjednána přímo v pracovní smlouvě nebo stanovena mzdovým (platovým) výměrem**. Mzda musí být minimálně ve výši **minimální mzdy**, tj. v současné době **16200 Kč měsíčně nebo 96,40 Kč na hodinu**. I u studentů musí být **dodržena tzv. „zaručená mzda“**. Tzn., že student, který bude vykonávat práci odpovídající 3. skupině prací nemůže mít méně než 19700 Kč měsíčně nebo 117,50 Kč na hodinu (toto platí rovněž pro mladistvé).

Před zahájením výkonu práce by měl být student seznámen s předpisy k bezpečnosti práce, vnitřními předpisy, kolektivní smlouvou apod.

Nárok na dovolenou vznikne pouze v případě, že student odpracuje alespoň 4 týdenní pracovní doby. Ve většině případů nároku na dovolenou, dojde pravděpodobně k jejímu proplacení při skončení pracovního poměru.

- **dohoda o pracovní činnosti**

Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru za dobu trvání dohody **polovinu stanovené týdenní pracovní doby**. Např., pokud je u zaměstnavatele stanovena týdenní pracovní doba 37,5 hodiny, nesmí výkon práce za dobu trvání dohody překročit v průměru 18,75 hodiny.

Dohoda o pracovní činnosti musí být vždy **sjednána písemně a musí u ní být dodržena minimální mzda**. Zaručená mzda dodržena být nemusí, ale i v tomto případě platí § 16 ZP. Tzn., že pro všechny zaměstnance platí rovné zacházení, zákaz diskriminace a postup v souladu s dobrými mravy...

Nárok na dovolenou vzniká z dohody o pracovní činnosti jen **v případě, že je toto v dohodě přímo sjednáno**.

- **dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce lze uzavřít, pokud **předpokládáný rozsah prací**, na který se dohoda uzavírá, **není vyšší než 300 hodin**. Do 300 hodin se započtou i všechny doby práce konané na základě jiné dohody o provedení práce pro téhož zaměstnavatele v témže kalendářním roce.

Dohoda o provedení práce musí být vždy sjednána písemně a **je třeba dodržet minimální mzdu**. **Nárok na dovolenou** vzniká z dohody o pracovní činnosti jen **v případě, že je toto v dohodě přímo sjednáno**.

Z dohody o provedení práce se **neodvádí ani jedno pojistné**, pokud měsíční odměna z ní **nepřesáhne 10000 Kč**. Při odměně vyšší než 10000 Kč se odvádí vše jako u pracovního poměru.

Při uzavírání dohod mimo pracovní poměr je třeba postupovat v souladu s §§ 74 až 77 ZP.

ODVOD POJISTNÉHO NA SZ

Pojistné na sociální zabezpečení se sráží ze všech zdanitelných příjmů ze zaměstnání, která zakládají účast na nemocenském pojištění. Účast na nemocenském pojištění nezakládá pouze dohoda o provedení práce do 10000 Kč. Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na pojištění na SZ vždy, pokud je sjednaná částka 3500 Kč (rozhodný příjem dle §6 odst. 2 z. 187/2006 Sb.) nebo vyšší. Pokud se jedná o zaměstnání malého rozsahu, zakládá dohoda o pracovní činnosti účast na pojištění pouze v měsíci, kdy je odměna z dohody 3500 Kč nebo vyšší. Pracovní poměr zakládá účast na pojištění obdobně jako dohoda o pracovní činnosti, je-li sjednán na méně než 3500 Kč. V tom případě se z něj odvádí jen v měsících, kdy je odměna 3500 Kč a více. Pokud je pracovní poměr sjednán na 3500 Kč a více, odvádí se z něj, i když v některém měsíci mzda/plat nedosáhne 3500 Kč.

ODVOD POJISTNÉHO NA VZP

Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění se sráží ze zdanitelných příjmů ze závislé činnosti s výjimkou příjmu plynoucího z dohody o provedení práce do 10000 Kč a z dohody o pracovní činnosti, pokud je odměna nižší než 3500 Kč.

Při srážení **pojistného na VZP** bude také důležité, zda se bude jednat o studenta, který se soustavně připravuje na budoucí povolání, a tudíž o osobu, za kterou je plátcem pojistného stát. V případě, že nám student **prokáže studium, nebude se na něho vztahovat minimální vyměřovací základ a pojistné se bude odvádět ze skutečné výše jeho příjmů**.

DAŇ Z PŘÍJMŮ

Pokud nemá student nikde jinde podepsané **prohlášení k dani**, je vhodné mu jej **dát podepsat**. Jestliže bude mít prohlášení k dani podepsané, může se u něho každý měsíc uplatnit daňová sleva na poplatníka 2570 Kč a pokud nám prokáže studium, uplatní se u něho ještě sleva na studium 335 Kč. V případě, že jeho příjmy budou vyšší a bude u něho nějaká záloha na daň sražena, může student požádat po

skončení roku o provedení ročního zúčtování záloh, kde by se mu případná sražená daň vrátila.

Pokud má student **podepsané prohlášení k dani pro jiného plátce**, bude záležet na výši jeho zdanitelného příjmu. Při příjmu z dohody o provedení práce do 10000 Kč včetně a dohody o pracovní činnosti do 3500 Kč včetně se srazí 15% srážková daň a při příjmu nad 3500 / 10000 Kč se srazí 15% zálohová daň. Studentovi, který měl zálohovou daň, je třeba po skončení zaměstnání vystavit potvrzení o zdanitelném příjmu a on by si měl podat daňové přiznání, protože měl dva plátce daně současně.

KDY SE JEDNÁ O VYŽIVOVANÉ DÍTĚ RESP. O SOUSTAVNOU PŘÍPRAVU NA BUDOUCÍ POVOLÁNÍ?

Posouzení, zda se jedná o vyživované dítě je důležité pro uplatnění daňového zvýhodnění rodiči, pro uplatnění slevy na studium dítětem a pro posouzení, zda se jedná o osobu, za kterou je plátcem pojistného na VZP stát.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě náleží těchto případech (§35c odst. 6 z. 586/1997 Sb.):

- 1) Jestliže se jedná o **nezletilé dítě** (tj. do 18 let věku, pokud nebylo z důvodu uzavření sňatku zplnoletněno dříve). Zde není třeba dokládat potvrzení o studiu.
- 2) **Zletilé dítě až do dovršení věku 26 let**, jestliže mu není přiznán invalidní důchod pro invaliditu III. stupně a
 - Soustavně se připravuje na budoucí povolání (posuzováno dle z. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře §§12-15).
 - Nemůže se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz.
 - Z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat výdělečnou činnost.

Posouzení soustavné přípravy na budoucí povolání dle zákona o státní sociální podpoře (věk dítěte 18 - 26 let) – za soustavnu přípravu se považuje (ve zkrácené verzi nejběžnějších situací):

- **Studium na SŠ** (vyjma studia za trvání služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání a vyjma dálkového, distančního, večerního nebo kombinovaného studia, pokud je dítě v době takového studia výdělečně činn (tak, že jeho výdělek zakládá účast na nemocenském pojištění) nebo má nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci).
- **prázdniny mezi** jednotlivými ročníky SŠ nebo mezi navazujícími SŠ,
- **ukončení studia na SŠ**, po kterém již dítě nebude pokračovat ve studiu, se jedná o vyživované dítě v době školních prázdnin následujících po ukončení studia v případě, že není po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na sebe výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc.
- **Omezení na dobu prázdnin po ukončení SŠ** neplatí v případě, že se dítě stalo studentem VŠ v kalendářním roce, v němž ukončilo SŠ (jinými slovy prázdniny mezi SŠ a VŠ jsou bez omezení výdělku a tato doba se považuje jakou soustavnu přípravu na budoucí povolání).

- **Studium na VŠ** (začíná dnem zápisu a končí dnem, kdy dítě ukončilo VŠ studium).
- Kalendářní **měsíc, v němž dítě ukončilo řádně** studium na VŠ.
- Kalendářní **měsíc následující po měsíci**, kdy dítě řádně ukončilo studium na VŠ, pokud po celý tento měsíc nevykonává výdělečnou činnost, tak aby založilo účast na nemocenském pojištění nebo nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.
- doba od **ukončení studia na VŠ do dne, kdy se dítě stane studentem téže nebo jiné VŠ**, jestliže toto studium na sebe bezprostředně navazuje, nejdéle však doba tří kalendářních měsíců následujících po měsíci, v němž dítě ukončilo studium na VŠ.
- Doba **přerušení studia na VŠ**, po kterou by jinak trvala mateřská nebo rodičovská dovolená.

ODLIŠNOST PŘI UPLATNĚNÍ STUDENTSKÉHO ODPOČTU OPROTI DAŇOVÉMU ZVÝHODNĚNÍ:

Kromě všech výše uvedených možností náleží **studentský odpočet** i po dobu prezenční formy studia v „**doktorském studijním programu**“, který poskytuje vysokoškolské vzdělání, a to až **do dovršení věku 28 let**. Daňové zvýhodnění na vyživované dítě náleží vždy jen do 26 let.

Nárok na **studentský odpočet nemá dítě, které ukončilo povinnou školní docházku** v době školních prázdnin navazujících na ukončení povinné školní docházky, protože v té době není ještě studentem střední školy (tím se vždy stává až od 1. 9.).

ZAHRNOVÁNÍ PŘÍJMŮ STUDENTŮ DO PŘÍJMŮ PRO DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

Podle § 5 odst. 1 písm. a) bod 1 zákona 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře se **příjmy nezaopatřených dětí dosažené za měsíce červenec a srpen do příjmů společně posuzovaných osob nezahrnují**. Pokud by ovšem dítě pracovalo i v jiných měsících, potom je třeba tyto příjmy z jiných měsíců do příjmů rodiny pro posouzení vzniku nároku na dávky SSP započíst.

POZOR: Obdobně je třeba do příjmů rodiny započítat příjmy žáků a studentů, plynoucí za práci z praktického výcviku (tzv. odborný rozvoj) mimo období července a srpna.

NEMOCENSKÉ DÁVKY

Podle zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění náleží studentům, kteří vykonávají zaměstnání, jenž zakládá účast na NP, dávky nemocenského pojištění za stejných podmínek a ve stejné výši, jako u ostatních zaměstnanců jen s tím rozdílem, že u nich, **v případě sjednání pouze na dobu školních prázdnin**, neplyne ochranná lhůta (§ 15 odst. 4 písm. d) zákona 187/2006 Sb. o NP) a **výplata nemocenského náleží nejdéle do dne, kdy mělo toto zaměstnání skončit** (§ 28 odst. 3 zákona o NP). Podle § 39 odst. 5 písm. f) zákona o NP dále nemají studenti, kteří mají sjednáno zaměstnání pouze na dobu školních prázdnin, nárok na poskytování ošetrovného.

3/ POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ

Vzhledem k tomu, že v některých dnech letošního roku již opět vystoupaly teploty nad 30°C, rozhodli jsme se zrekapitulovat podmínky pro poskytování ochranných nápojů v tomto období. Podmínky ochrany zdraví při práci (mimo jiné právě i poskytování ochranných nápojů zaměstnancům) stanoví **nařízení vlády 361/2007 Sb.**, které platí od 1. 1. 2008. Toto nařízení bylo již několikrát novelizováno. Za posledních deset let šlo zejména o novely z důvodu transpozice směrnic Evropského parlamentu a Rady či transpozice směrnice Komise o podmínkách ochrany zdraví při práci, dále šlo o úpravu speciálních pravidel vztahujících se na mladistvé žáky škol, aby směli nakládat s nebezpečnými látkami nebo chemickými přípravky. Poslední dvě úpravy z roku 2020 (zahrnují transpozici směrnice Komise EU upravující ochranu zdraví při práci v souvislosti s onemocněním SARS-CoV-2) a z roku 2021 (úprava limitních hodnot pro chemické prvky a jejich přípustnou expozici v zaměstnání).

V §§ 3 až 8 je řešena zátěž teplem a zátěž chladem a podmínky pro poskytování ochranných nápojů při práci v těchto provozech. Stanovení okruhu zaměstnanců, kterým se mají ochranné nápoje poskytovat a jejich množství by měl určit zaměstnanec, který je pověřen u organizace ochranou a bezpečností práce, a to na základě přílohy č. 1 k NV 361/2007 Sb.

K ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem se poskytují zaměstnancům ochranné nápoje. Ochranné nápoje se poskytují na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byly snadno a bezpečně dostupné. Ochranným nápojem, chránícím před účinky tepelné zátěže, se doplňuje ztráta tekutin a minerálních látek ztracených potem a dýcháním.

Ochranné nápoje **chránící před účinky tepelné zátěže** se poskytují v množství odpovídajícím nejméně **70 % tekutin ztracených za osmihodinovou směnu potem a dýcháním**. Na pracovištích ohrožených zátěží chladem se poskytují teplé nápoje v množství alespoň půl litru za směnu. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem nebo chladem může obsahovat látky zvyšující odolnost organismu (vitamíny, minerály apod.).

Ochranné nápoje musí být zdravotně nezávadné a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Množství alkoholu v nich nesmí překročit 1 hmotnostní procento; ochranné nápoje pro mladistvé nesmí obsahovat alkohol.

DAŇOVÉ DŮSLEDKY POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ

Náklady vynaložené na poskytování ochranných nápojů v souladu s výše uvedeným nařízením vlády jsou pro zaměstnavatele **daňově uznávanými výdaji** (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP), a to až do výše stanovené NV 361/2007 Sb..

Hodnota ochranných nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům **ke spotřebě na pracovišti není předmětem daně z příjmů** ze závislé činnosti zaměstnanců **podle § 6 odst. 7 písm. b) zákona o daních z příjmů**. Při poskytování finanční náhrady místo nealkoholických nápojů by se u zaměstnance jednalo o zdanitelný příjem.

JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADECH, KDY ZAMĚSTNAVATEL POSKYTUJE ZAMĚSTNANCŮM NÁPOJE I NA PRACOVÍŠTÍCH, KDE JEJICH POSKYTOVÁNÍ NEVYPLÝVÁ ZE ZÁKONA A NEJEDNÁ SE O OCHRANNÉ NÁPOJE?

- poskytování pitné vody

Zde se bude jednat o případy, kdy budou u zaměstnavatele na chodbách rozmístěny barely s pitnou vodou, které budou zaměstnancům v průběhu směny kdykoliv k dispozici nebo v každé kanceláři budou mít PET lahve s pitnou vodou. V těchto případech se jedná o poskytování nealkoholických nápojů formou **nepeněžního plnění ke spotřebě na pracovišti**, které je u zaměstnanců rovněž **od daně osvobozeno** (§ 6 odst. 9 písm. c). Při poskytování finanční náhrady místo nealkoholických nápojů, by se u zaměstnance jednalo o zdanitelný příjem.

U zaměstnavatele se bude jednat o **daňově uznatelný výdaj**. Podle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP sice nelze pro daňové účely uznat hodnotu nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci na pracovišti jako výdaj (náklad) vynaložený k dosažení, zajištění a udržení příjmů. Ale v pokynu GFŘ D-22 je k tomuto paragrafu uvedeno, že ustanovení §25 odst. 1 písm. zm) se nevztahuje na daňovou uznatelnost nákladů na pořízení pitné vody ve smyslu §3 (definice pitné vody) zákona 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a to v jakékoli formě zajištění pitné vody na pracovištích (včetně balené pitné vody), a dále na pořízení ochranných nápojů v souladu se zvláštním předpisem (studené a horké provozy).

I přes výše uvedené musí být prostor určený pro práci podle § 53 NV 361/2007 Sb. zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro krytí potřeby pití zaměstnanců a k zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců. Podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 1 zákona o daních z příjmů jsou daňově uznatelným výdajem i „výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví... vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť“.

- poskytování ostatních nealkoholických nápojů

Pokud má zaměstnavatel ve svém sídle zajištěnu pitnou vodu vč. balené pitné vody, a přesto poskytuje zaměstnancům různé džusy, coca-colu nebo jiné nealkoholické nápoje (např. minerální, perlivé, s příchutí apod.), měly by být všechny tyto nápoje **hrazeny ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění** anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, tj. z tzv. **daňově neuznávaných výdajů** (§ 25 odst. 1 písm. zm) ZDP). U zaměstnanců bude i nadále hodnota těchto nealkoholických nápojů od daně z příjmů osvobozena (§ 6 odst. 9 písm. c) ZDP).

4/ ROZSUDEK OBVODNÍHO SOUDU – NÁHRADA PLATU

Dne 24.6.2022 byl zveřejněn na stránkách justice.cz rozsudek obvodního soudu pro Prahu 4 (7 C 171/2021) ve věci žaloby dvou civilních zaměstnanců Krajského policejního ředitelství, kteří se v době „covidu“ (září 2021) odmítli 17.9.2022 podrobit testování na přítomnosti onemocnění Covid-19 a pokud jim nebude umožněn vstup

na pracoviště, požadují náhradu platu. Zaměstnavatel je ale postavil na překážky na straně zaměstnance bez náhrady platu.

Jednalo se o situaci, kdy se pokynem Krajského policejního ředitele stanovila povinnost civilním zaměstnancům podrobit se pravidelnému testování, popř. sdělit zaměstnavateli informaci, zda jsou zaměstnanci očkovaní na COVID nebo zda prodělali tuto nemoc. Uvedení dva zaměstnanci (žalobci) tyto požadavky odmítli, že je shledávají protizákonnými. V této době ještě nebylo žádným nařízením vlády ani mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví povinné testování řešeno. Přesto bylo těmto dvou zaměstnancům sděleno (citujeme) „přípisem ze dne 20.9.202, že žalovaná (*zaměstnavatel*) trvá na svých požadavcích a jejich splněním podmiňuje umožnění přítomnosti na pracovišti. Pokud se žalobci nedohodnou na čerpání dovolené či neplaceného volna, bude jejich nepřítomnost posuzována jako překážka v práci na straně zaměstnance bez náhrady platu.“

Do doby, kdy Ministerstvo zdravotnictví stanovilo povinné testování mimořádným opatřením byl oběma zaměstnancům zakázán vstup na pracoviště, přestože byli ochotni a schopni práci vykonávat. Po vydání opatření (které v bodě 1/3 stanoví, že pokud se někdo odmítne podrobit testování, může nadále zůstat na pracovišti a vykonávat práci) oba nastoupili do práce, odmítli se testovat a zaměstnavatel je v práci ponechal a jen jim sdělil, že je nahlásí na Krajské hygienické stanici.

Tolik k popisu situace a nyní se podívejme, jak k situaci přistoupil soud: Soud v tomto případě vůbec nehodnotil, zda byl pokyn k preventivnímu testování zákonný či nezákonný, ale zaměřil se **na zodpovězení otázky, zda nepřidělování práce způsobené nemožností vstupu žalobců (zaměstnanců) na pracoviště z důvodu odmítnutí podrobení se pokynu o preventivním testování na onemocnění COVID-19 představuje překážky v práci na straně zaměstnance či zaměstnavatele.** Z uvedeného rozsudku citujeme:

„Překážky v práci na straně zaměstnance jsou upraveny v §§ 191 až 199 zákoníku práce (ZP). Nejde-li o překážku vyjmenovanou v zákoníku práce či v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, jde vždy o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Jelikož překážku „nenaplnění podmínek vstupu na pracoviště“ v případě zaměstnanců zákoník práce nezná, je nutno nepřidělování práce ... posoudit jako překážku na straně zaměstnavatele rozdílnou od prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, za kterou zaměstnancům náleží náhrada platu ve výši průměrného výdělku (§208 ZP).“

Soud tak přiznal oběma civilním zaměstnancům nárok na náhradu platu za období nepřidělování práce.

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

NV **204/2022 Sb.** zvyšuje vláda s účinností od **1. července 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 července 2022 používat navýšené nezabavitelné částky.

Částka existenčního minima činí nově 2980 Kč (dříve 2740 Kč). Částka **životního minima** je nově od 1. 7. 2022 ve výši **4620 Kč** (od 1.4. to bylo 4250, před tím 3860 Kč). Částka **normativních nákladů na bydlení** je pro rok 2022 na **7935 Kč** (NV 507/2021 Sb. s účinností 1.1.2022 stanovilo výši NNB ve výši 6815 Kč, k níž se s účinností od 28.1.2022 zákonem 17/2022 Sb. přičítá částka 1120 Kč. Celkem tedy hodnota NNB pro rok 2022 dosahuje částky 7935 Kč). Součet těchto částek činí **12555 Kč** (4620+7935). Díky této změně životního minima dochází k úpravě nezabavitelných částek:

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému je součet

- **základní částky na osobu povinného 9416,25 Kč** (3/4 z (4620+7935=12555), dosud to bylo 9138,75 Kč,
- **základní částka na osoby, kterým je povinen poskytovat obživu 3138,75 Kč** (1/3 z 9416,25), dosud to bylo 3046,25 Kč.

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení, činí dvojnásobek součtu částky ŽM a normativních nákladů na bydlení, tj. (4620+7935)x2 = **25110 Kč** (dosud 24370 Kč).

Jedna třetina z této částky činí 8370,00 Kč (dosud 7376,67 Kč).

Vzhledem k tomu, že tyto sazby budou platit od 1. 7. 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 červencové výplaty roku 2022**, tedy výplaty, kterou zaměstnanci dostanou reálně v srpnu. Při srážkách z červencové výplaty roku 2022 se použijí ještě nezabavitelné částky, které platily do 30. 6. 2022.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

13/2022 Máme zaměstnance, který má zřízený chráněný účet. Vydali jsme mu potvrzení podle §304d odst. 1 OSŘ. Můžeme mu i nadále na potvrzený účet zasílat cestovní náhrady?

Ano, můžete. Na chráněném účtu lze hospodařit pouze s tzv. chráněným příjmem, tedy příjmem, který nepodléhá exekuci. Na chráněný účet se přisuzuje mzda již po provedených srážkách. Srážky se provádějí z čisté mzdy, do čisté mzdy se však pro účely srážek nezapočítávají částky poskytované na náhradu nákladů spojených s pracovním výkonem, a to zejména při pracovních cestách – viz §277 OSŘ (z. 99/1963 Sb.)

14/2022 Náš zaměstnanec se rozvedl a má dvě děti ve střídavé péči. Jak můžeme uplatňovat daňové zvýhodnění na tyto děti?

Zaměstnanec vám musí doložit soudní rozhodnutí o svěření dětí do střídavé péče a zároveň písemnou dohodu mezi ním a bývalou manželkou o tom, jak budou děti rozděleny v průběhu roku z hlediska společné domácnosti. I dítě totiž může být členem pouze jedné společné hospodářské domácnosti – viz pokyn GFŘ D-22 k §38l odst. 3. Z hlediska daní je výhodnější, pokud se rodiče dohodnou, že například 01-06 budou obě děti v domácnosti matky a 07-12 obě v domácnosti otce. V prohlášení budou pak v první polovině roku uvedeny u matky jako první a druhé a u otce nebudou (zde nepatří označení N-neuplatňuje, protože uplatňovat nemůže) a ve

druhé polovině roku budou uvedeny v prohlášení otce jako první a druhé a u matky uvedeny nebudou. V tomto případě budou uplatňovat daňové zvýhodnění ve výši na první a druhé dítě oba, každý po část roku. Vždy je potřeba doložit potvrzení zaměstnavatele druhého z rodičů, že ten zvýhodnění neuplatňuje. Pokud by se rodiče rozhodli uplatňovat každý jedno dítě po celý rok, pak oba budou uplatňovat ve výši na první dítě.

15/2022 Přijali jsme na dohodu o pracovní činnosti Ukrajince, který v ČR pobývá na vízum strpění. Dohoda je uzavřena v měsíční výši 15000 Kč. Je třeba u něj dopočítávat zdravotní pojištění z minima?

Neuvádíte, zda nemá ještě někde jinde pracovní poměr, kde by se za něj zdravotní pojištění odvádělo. Pokud nemá, a tato vaše DPČ zakládá účast na pojištění, je třeba za něj zdravotní pojištění odvést z minimálního vyměřovacího základu. V tomto případě odvádí pojistné zaměstnanec prostřednictvím svého zaměstnavatele.

Pokud by nepracoval vůbec, je jako poživatel víza o strpění státním pojištěncem - §7 odst.1, písm. p) zákona 48/1997 Sb. (z. o veřejném zdravotním pojištění).

Pokud by pracoval na dohodu o provedení práce do 10.000,-, již má příjem ze zaměstnání, není tedy státním pojištěncem, ale zároveň tato výše nezakládá účast na nemocenském pojištění (§5 písm. a) bod 3 téhož zákona) a tento zaměstnanec je osobou bez zdanitelných příjmů (dále jen OBZP) (§3b z. 592/1992 Sb. zákon o pojistném na veřejném zdravotním pojištění) a jeho vyměřovacím základem je minimální mzda. OBZP je povinna sama platit pojistné v zákonem stanovené výši.

16/2022 Naše bývalá zaměstnankyně nastupuje od května 2022 na peněžitou pomoc v mateřství, její pracovní poměr u nás ji skončil 31. 12. 2021. Jak mám určit rozhodné období pro výpočet vyměřovacího základu?

Podle zákona o nemocenském pojištění (187/2006 Sb.) se rozhodné období pro sociální událost, která vznikla v ochranné lhůtě, určí tak, jako by tato událost vznikla v den, který bezprostředně následuje po dni, ve kterém skončilo pojištění (§19 odst. 11). Pojištění zaniká dnem skončení doby zaměstnání (§10 odst. 1). Rozhodné období je období 12 kalendářních měsíců (§18 odst. 3), tedy v tomto případě se bude jednat o celý kalendářní rok 2021.

17/2022 Zaměstnanec má u nás pracovní poměr a podepsané prohlášení poplatníka k dani. Nyní bychom mu ještě k tomu chtěli nabídnout jinou práci na DPP do 10000Kč. Budeme z této dohody odvádět srážkovou nebo zálohovou daň?

Pokud má podepsané prohlášení, budete odvádět zálohou daň. V §6 odst. 4 zákona o daních z příjmu (586/1992 Sb.) je uvedeno, že pokud poplatník neučinil prohlášení k dani a jedná se o příjmy z dohody o provedení práce do 10000 Kč, jsou tyto příjmy samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně. To znamená, že pokud prohlášení podepsal, jedná se o daň zálohovou.

18/2022 Jak je to s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a evidenci u úřadu práce z pohledu nezaopatřenosti dítěte po ukončení studia (pro uplatnění daňového zvýhodnění pro rodiče)?

Pokud by se dítě zaregistrovalo na ÚP a nemělo nárok na podporu v nezaměstnanosti, protože nemá splněnu podmínku pro její poskytování (výkon zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v době posledních 2 let), jedná se i nadále o nezaopatřené dítě a rodiče si na něj mohou uplatnit daňové zvýhodnění. Pokud by mělo dítě nárok na podporu v nezaměstnanosti (např. z důvodu, že při studiu pracovalo), nelze jej považovat za vyživované, jestliže podporu pobírá po celý kalendářní měsíc.

19/2022 Jak postupovat v případě nevykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria v řádném termínu a povolení jejího opakování v měsíci září?

V těchto případech přestává být dítě studentem střední školy nebo vyšší odborné školy k 30. 6. a školní prázdniny se posuzují stejně jako při úspěšném ukončení studia, tj. dítě nesmí být po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na sebe výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc, aby se jednalo o vyživované dítě. Opakování maturitní zkoušky v měsíci září je třeba doložit potvrzením školy.

20/2022 Jak se bude posuzovat nezaopatřenost dítěte v případech, kdy končí jednoletý kurz cizích jazyků v měsíci květnu?

Podle zákona 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře a vyhlášky 322/2005 Sb. je studium v jednoletých kurzech cizích jazyků považováno pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění za studium na střední škole. Pokud je studium tohoto jednoletého kurzu započato v měsíci září a končí v měsíci červnu následujícího roku, platí to, co je uvedeno u ukončení studia SŠ. Tzn., že se jedná o vyživované dítě v době školních prázdnin následujících po ukončení studia v případě, že není po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo nemá po celý kal. měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo na sebe výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc.

Pokud by ale studium netrvalo až do června a skončilo např. v měsíci květnu, žádné školní prázdniny zde nepřichází v úvahu a od následujícího měsíce je třeba zastavit uplatňování daňového zvýhodnění na vyživované dítě a případnou slevu na dani z titulu studia. Toto by ovšem neplatilo, pokud by dítě bylo přijato ke studiu na vysoké škole.

21/2022 Jak postupovat u studenta, který nevykonal závěrečnou zkoušku v učebním oboru a bude konat opravnou zkoušku na podzim?

I v těchto případech přestává být dítě studentem střední školy (učiliště) k 30. 6. a školní prázdniny se posuzují stejně jako při úspěšném ukončení studia, tj. dítě nesmí být po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění, aby se jednalo o vyživované dítě. Povolení k vykonání opravné zkoušky je třeba doložit potvrzením školy.

22/2022 Jak se bude posuzovat nezaopatřenost dítěte v měsících červenec a srpen v případě, že dítě bude muset opakovat třetí ročník střední školy?

V tomto případě se bude jednat o dobu od skončení výuky v jednom školním roce do počátku následujícího školního roku, která se podle § 13 odst. 2 písm. a) považuje za soustavnu přípravu na budoucí povolání na střední škole. Dítě ale musí pokračovat bez přerušení v dalším studiu. V tomto případě může pracovat v období července a srpna bez jakéhokoliv omezení, aby se i nadále jednalo o vyživované dítě pro účely zákona o daních z příjmů.

23/2022 Jak se bude postupovat v období měsíců červenec a srpen v případě, že dítě ukončilo studium VŠ – bakalářský studijní program v měsíci červnu a bylo od 15. července přijato na magisterský studijní program? Potvrzení o studiu v magisterském programu nám ale předloží až v měsíci září.

Podle § 14 odst. 2 písm. c) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se za soustavnu přípravu na budoucí povolání považuje doba od ukončení studia na VŠ do dne, kdy se dítě stalo studentem téže nebo jiné VŠ, pokud studium na téže nebo jiné VŠ bezprostředně navazuje na ukončení studia na VŠ, nejdéle však doba 3 kal. měsíců následujících po kal. měsíci, v němž dítě ukončilo studium na VŠ. Z dotazu vyplývá, že dítě bylo přijato na magisterské studium už v měsíci červenci, tzn., že se dnem 15. července stalo studentem VŠ. To, že potvrzení o studiu přinese až v měsíci září, není pro poskytování daňového zvýhodnění rozhodné. Jiná situace by nastala v případě, že dítě bude na magisterské studium přijato až v měsíci září. Zde by náleželo daňové zvýhodnění ještě za měsíc červen a za měsíc červenec v případě, že by nebylo po celý tento měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP nebo po celý tento měsíc nepobíralo podporu v nezaměstnanosti. Za měsíc srpen by se již daňové zvýhodnění neposkytlo a opět by náleželo až za měsíc září. V rámci ročního zúčtování (daňového přiznání) by se ale daňové zvýhodnění poskytlo za celých 12 měsíců, protože k nástupu na další VŠ došlo do 3 měsíců od ukončení studia na první VŠ.

24/2022 Dcera naší zaměstnankyně bude od září studovat zahraniční vysokou školu. Má naše zaměstnankyně nárok na daňové zvýhodnění na dceru?

Ano, pokud je dceři do 26 let a doloží potvrzení o studiu na zahraniční VŠ a zároveň rozhodnutí MŠMT o tom, že studium na této zahraniční škole je postaveno na roveň studia na VŠ v ČR.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

Vaše šance, že vyhraje v loterii, se o něco málo zvětší, zakoupíte-li si los.
