

O B S A H:

1/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY NA ZÁKLADĚ DOHOD O SRÁŽKÁCH ZE MZDY OD 1. 1. 2014

2/ ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ UČŇŮ ZA PRODUKTIVNÍ PRÁCI

3/ ZMĚNY V ODVODECH DANĚ Z PŘÍJMŮ A POJISTNÉHO Z ODMĚN PŘEDSEDŮ MATIRITNÍCH KOMISÍ, KOMISAŘŮ A HODNOTITELŮ – vztahuje se jen na některé střední školy a gymnázia

4/ KDY SE BUDE VYSTAVOVAT POTVRZENÍ O ZDANITELNÝCH PŘÍJMECH PLYNOUCÍCH NA ZÁKLADĚ DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE

5/ POSKYTOVÁNÍ MOTIVAČNÍHO PŘÍSPĚVKU

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: VZOR smlouvy o poskytnutí motivačního příspěvku

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu najdete aktuální stanoviska a výklady ke změnám v zákonech provedených s účinností od 1. 1. 2014. Zejména se věnujeme srážkám ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy podle NOZ. Kromě toho zde najdete aktualizovaný výklad k poskytování odměn učňům za produktivní činnost.

1/ AKTUÁLNÍ INFORMACE K PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY NA ZÁKLADĚ DOHOD O SRÁŽKÁCH ZE MZDY OD 1. 1. 2014

Provádění srážek ze mzdy na základě dohody o srážkách ze mzdy se od 1. 1. 2014 provádí podle §§ 2045 až 2047 NOZ. O jejich provádění jsme Vás informovali v DIS 12/2013. V době vydání tohoto čísla nebylo jasno v těchto okruzích:

A/ zda se může sjednat dohoda o srážkách ze mzdy na výši nepřekračující jejich polovinu, a to ve výši čisté nebo hrubé mzdy?

B/ jak postupovat v případě, že má zaměstnanec souběh exekučních srážek a dohodu o srážkách ze mzdy podle NOZ?

C/ zda je možné sjednat dohodu o srážkách ze mzdy i v případě insolvence zaměstnance?

ad A/ dohoda o srážkách ze mzdy na polovinu hrubé nebo čisté mzdy

Pro nás jako zaměstnavatele je jedno, jestli budeme srážky na základě dohody o srážkách provádět do poloviny „čisté“ nebo „hrubé“ mzdy, ale musíme vědět, co je správně. Tuto odpověď bohužel k dnešnímu dni nikdo nedal.

Takže existuje názor Asociace pro kolektivní vyjednávání (JUDr. Šubrt), že by se mělo vycházet **z poloviny hrubé mzdy**, protože pokud zákon výslovně nestanoví, že jde o příjem čistý, jedná se vždy o hrubý příjem.

Oproti tomu „garant“ nového občanského zákoníku, tj. Ministerstvo spravedlnosti jménem svého mluvčího Roberta Schustera uvedlo, že by se neměly dohodnout srážky vyšší, než kolik činí **polovina čistých příjmů**.

NAŠE DOPORUČENÍ:

dohodu o srážkách ze mzdy uzavírat jen do poloviny čisté mzdy, protože občanský soudní řád (dále jen OSŘ) nikde nehovoří o hrubé mzdě ale mzdě čisté (např. § 277 odst. 1 a 2 nebo § 279 odst. 1 OSŘ).

ad B/ zaměstnanec má souběh exekučních srážek a dohodu o srážkách ze mzdy podle NOZ

Podle mluvčí exekutorské komory Petry Báčové by se měl v případě souběhu dohody o srážkách ze mzdy s exekučními srážkami uplatnit tento postup, citujeme:

„Pokud dojde k souběhu dohody dle NOZ s exekučními srážkami, musí zaměstnavatel provést výpočet dle OSŘ (tj. nezabavitelná částka, dělení mzdy na třetiny atd.). Jestliže zbude po zákonných srážkách ještě nějaká částka do poloviny mzdy, mohl by ji zaměstnavatel srazit podle dohody o srážkách ze mzdy. Pokud tedy dlužník pobírá mzdu ve výši 20000 korun, dohoda o srážkách zní na 10000 korun, resp. na polovinu z uvedeného příjmu. Dejme tomu, že se exekuční srážky vypočtou na 5000 korun. Plátce mzdy dlužníkovi srazí 5000 korun a dále dle dohody zbytkovou částku do oné poloviny, tedy maximálně 5000 korun.“ konec citace.

Námitky, že tento postup je v rozporu s novým odst. 4 § 144a zákoníku práce, kde se říká: „Započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu.“, jsou relevantní, protože zaměstnanec s dohodou o srážkách ze mzdy nemusí souhlasit. Pokud souhlasit bude, je tento postup možný.

ad C/ možnost sjednat dohodu o srážkách ze mzdy i v případě insolvence zaměstnance

V případě souběhu insolvence zaměstnance a srážek na základě dohody o srážkách ze mzdy, by měl platit stejný postup jako v případě souběhu exekučních srážek a dohody o srážkách. Tzn., že pokud s dohodou o srážkách ze mzdy bude souhlasit zaměstnanec, můžou se srážky ze mzdy na základě dohody o srážkách provádět až do výše poloviny jeho čisté mzdy.

Problematiku srážek ze mzdy na základě dohod o srážkách ze mzdy budeme i nadále sledovat a pokud se objeví nové a hlavně závazné výklady, budeme Vás o nich včas informovat.

2/ ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ UČŇŮ ZA PRODUKTIVNÍ PRÁCI

Vzhledem k tomu, že od našeho posledního výkladu k odměňování učňů (viz DIS 4/2008) došlo k změnám v některých zákonech, rozhodli jsme se zrekapitulovat současný stav v této oblasti.

Podle § 65 odst. 1 zákona 561/2004 Sb. (školský zákon) se vzdělávání na střední škole člení na teoretické a praktické vyučování. **Praktické vyučování se člení na odborný výcvik, cvičení, učební praxi a odbornou nebo uměleckou praxi a sportovní přípravu.**

Podle odst. 2 § 65 téhož zákona se „**praktické vyučování uskutečňuje ve školách a školských zařízeních nebo na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a uzavřely se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování a podmínkách pro jeho konání**“.

Podle odst. 3 § 65 se na „**žáky při praktickém vyučování vztahují ustanovení zákoníku práce, která upravují pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, péči o zaměstnance a pracovní podmínky žen a mladistvých, a další předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci**“.

V návaznosti na školský zákon byla vydána vyhláška MŠMT 13/2005 Sb. o středním vzdělávání, kde se v § 12 řeší „náležitosti smlouvy o obsahu, rozsahu a podmínkách praktického vyučování“. Podle tohoto paragrafu by měla smlouva obsahovat:

- a) obory vzdělávání a druh činnosti, které žáci při praktickém vyučování budou vykonávat,
- b) místo konání praktického vyučování
- c) časový rozvrh praktického vyučování, jeho délku a den jeho zahájení,
- d) počet žáků, kteří se zúčastňují praktického vyučování,
- e) poskytování nástrojů a nářadí používaných při praktickém vyučování a způsob dopravy žáků do místa výkonu praktického vyučování
- f) způsob odměňování žáků za produktivní práci

- g) *opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při praktickém vyučování, vč. ochranných opatření, která musí být přijata, zejména s uvedením osobních ochranných pracovních prostředků a k zajištění hygienických podmínek při praktickém vyučování,*
- h) *podmínky spolupráce pověřeného zaměstnance právnické osoby vykonávající činnost školy a pověřeného zaměstnance fyzické nebo právnické osoby při organizaci a řízení praktického vyučování na pracovištích fyzických nebo právnických osob a požadavky pro výkon činnosti pověřených zaměstnanců této fyzické nebo právnické osoby („instruktor“),*
- i) *ujednání o úhradě nákladů, které jiné fyzické nebo právnické osobě prokazatelně a nutně vznikají výhradně za účelem uskutečňování praktického vyučování na jejím pracovišti.*

Způsob odměňování učňů najdeme v **§ 122 školského zákona**, kde se v odst. 1 říká:

*„Žákům středních škol a studentům vyšších odborných škol poskytuje odměnu za produktivní činnost právnická osoba, která vykonává činnost školy, a to z prostředků získaných touto produktivní činností; výši této odměny stanoví ředitel školy podle rozsahu a kvality produktivní činnosti. Pokud žáci **konají** praktické vyučování nebo studenti odbornou praxi **u jiné osoby, poskytuje jim odměnu za produktivní činnost tato osoba. Pro účely tohoto zákona se za produktivní činnost považuje činnost, která přináší příjem. Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 30% minimální mzdy. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, se výše odměny za produktivní činnost úměrně upraví.***

Z tohoto paragrafu vyplývá, že pokud budou žáci (studenti) konat praxi u fyzické nebo právnické osoby, bude jim **odměnu** za tuto činnost vždy **poskytovat tato právnická nebo fyzická osoba a nikoliv škola.**

Musí se ale vždy jednat o **produktivní činnost, tj. o činnost, která přináší příjem.** Příjmem se rozumí příjem peněžní i nepeněžní dosažený i směnou. Podle našeho názoru musí být produktivní činnost vykonávána na činnostech, kde je dosahováno příjmu z prodeje výrobků nebo služeb. Tzn., že o produktivní činnost se bude jednat např. u autoopravny, kde učni opravují auta, u pekárny, kde učni pečou chléb, u restaurace, kde učni vaří obědy, či učni-číšníci obsluhují hosty nebo v kadeřnictví, kde učni střihají hosty... O produktivní činnost se ale nebude jednat v případě, že učeň (student) bude seznamován se zpracováním účetní závěrky, ale sám tuto činnost nebude vykonávat. V tomto případě se mu žádná odměna nemusí poskytovat.

Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost je stanovena ve výši **30% minimální mzdy při týdenní pracovní době 40 hodin.** Tato výše se úměrně upraví při jiné délce týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce. Tzn., že **minimální částka**, kterou musí učeň obdržet, je při současné výši měsíční minimální mzdy **2550 Kč** ($8500 \times 0,3$), pokud odpracuje celý měsíc resp. **15,18 Kč** ($50,60 \times 0,3$) při uplatnění hodinové minimální mzdy. Pokud by tento učeň odpracoval pouze polovinu měsíce (např. v únoru 80 hodin), musí obdržet měsíčně alespoň částku ve výši 1275 Kč resp. 1215 Kč ($15,18 \times 80$) při stanovení hodinové sazby.

Podíl produktivní činnosti jednotlivých učňů může být různý a podle toho také bude stanovena konkrétní výše odměny.

JAK TO BUDE S ODVODY POJISTNÉHO NA SZ A VZP A DANÍ Z PŘÍJMŮ?

- **pojistné na sociální zabezpečení** se z odměn za produktivní činnost učňů **nesráží**, protože jim v souvislosti se zaměstnáním sice plynou příjmy ze závislé činnosti, ale ty jsou **od daně z příjmů osvobozeny** (§ 6 odst. 9 písm. l) ZDP) a tudíž tato činnost nezakládá účast na nemocenském ani důchodovém pojištění
- **pojistné na všeobecné zdravotní pojištění** se z těchto odměn rovněž **nesráží**, protože se za zaměstnance nepovažují, žáci nebo studenti, kteří mají pouze příjmy za práci z praktického výcviku (§ 5 písm. a) bod 2 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění)
- **daň z příjmů** se z těchto odměn **nesráží**, protože se jedná o příjem od daně osvobozený (§ 6 odst. 9 písm. l) ZDP). Vzhledem k tomu, že se podle § 6 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů i nadále jedná o příjem ze závislé činnosti, je třeba vést na odměny jim vyplácené mzdový list (podle § 38j odst. 2 písm. f) bod 2 ZDP se na mzdovém listě uvádějí i příjmy od daně osvobozené). Podepsat prohlášení k dani učni na tyto odměny nemusí, protože jsou od 1. 1. 2014 od daně z příjmů osvobozeny. Pokud by však u zaměstnavatele vykonávali učni další činnost na základě pracovněprávního vztahu, bylo by vhodné jim prohlášení k dani dát podepsat.

JAK JE TO S DAŇOVOU UZNATELNOSTÍ ODMĚN POSKYTOVANÝCH UČŇŮM?

Podle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů se jedná o příjem ze závislé činnosti a jedná se o výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, protože plynou za produktivní činnost, která přináší příjem. Z tohoto vyplývá, že **odměny za produktivní práci učňů jsou daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele.**

JAK JE TO S ODPOVĚDNOSTÍ ZA PRACOVNÍ ÚRAZY PŘI PRAKTICKÉM VYUČOVÁNÍ UČŇŮ?

V § 391 odst. 3 ZP se říká „*došlo-li ke škodě při praktickém vyučování u právnické nebo fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá za škodu právnická nebo fyzická osoba, u níž se praktické vyučování uskutečňovalo*“. Z toho vyplývá, že v případě pracovního úrazu odpovídá za škodu ten, u koho je praktické vyučování prováděno.

ZDRAVOTNÍ PROHLÍDKY U UČŇŮ

Problematika zdravotních prohlídek je řešena ve vyhlášce 79/2013 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách. Konkrétně v § 8 odst. 1 písm. b) a c) se říká toto:

b) lékařská prohlídka žáka nebo studenta v průběhu vzdělávání

1. při změně zdravotního stavu,

2. před zařazením do praktického vyučování nebo praktické přípravy; lékařská prohlídka se neprovádí, je-li při praktickém vyučování nebo praktické přípravě vykonávána pouze práce zařazená do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jiným právním předpisem,

c) lékařská periodická prohlídka (dále jen "periodická prohlídka") žáka nebo studenta; provádí se jedenkrát ročně, pokud žák nebo student při praktickém vyučování nebo praktické přípravě vykonává rizikové práce.

Podle odst. 2 písm. b) § 8 se lékařské prohlídky podle odst. 1 písm. b) bodu 2 a písm. c) provádějí na základě žádosti ředitele školy; jde-li o praktické vyučování nebo praktickou přípravu uskutečňovanou na pracovišti právnické nebo fyzické osoby, vyžádá si ředitel školy pro účely žádosti od těchto osob údaje o druhu a režimu práce, kterou bude žák nebo student vykonávat, a o zdravotních a bezpečnostních rizicích této práce a míře rizik vyjádřené kategorií práce.

JAK JE TO S POSKYTOVÁNÍM PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ UČŇŮM?

Vzhledem k tomu, že odměny z praktického výcviku učňů jsou považovány za příjem ze závislé činnosti, považují se učni pro účely zákona o daních z příjmů za zaměstnance (§ 6 odst. 2 ZDP) a lze jim poskytovat příspěvek na stravování při splnění určitých podmínek.

Zde bude třeba rozlišit, zda učeň vykonává produktivní činnost u zaměstnavatele, který je organizační složkou státu resp. státní příspěvkovou organizací nebo zda se jedná o podnikatelský subjekt (s.r.o., akciová společnost apod.).

- **v organizačních složkách státu** nebo ve státních příspěvkových organizacích se poskytuje učňům příspěvek na stravování, pokud jejich přítomnost v práci během směny trvala **alespoň 3 hodiny** (§ 3 vyhl. MF č. 430/2001 Sb.). Stejný postup se uplatní i u příspěvkových organizací zřízených územně samosprávným celkem (obec, kraj apod. viz vyhl. 84/2005 Sb.).
- **v podnikatelské sféře** bude záležet na tom, zda má zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu sjednáno nebo stanoveno, že příspěvek na stravování je možné poskytnout i učňům, kteří pracují na produktivních činnostech. Pokud má zaměstnavatel v okruhu vymezených osob zahrnutý i učeň, je možné jim poskytovat daňově uznatelný příspěvek na stravování až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, pokud jejich přítomnost v práci během směny trvala **alespoň 3 hodiny** (§ 24 odst. 2 písm. j bod 4 ZDP).

Pokud jste nenašli v tomto textu odpověď na všechny Vaše dotazy, pošlete nám je emailem a odpovědi zařadíme do příštího čísla.

3/ ZMĚNY V ODVODECH DANĚ Z PŘÍJMŮ A POJISTNÉHO Z ODMĚN PŘEDSEDŮ MATURITNÍCH KOMISÍ, KOMISAŘŮ A HODNOTITELŮ – vztahuje se jen na některé střední školy a gymnázia

V DIS 6/2011 jsme se věnovali odvodům z odměn předsedů maturitních komisí, komisařů a hodnotitelů. Vzhledem k tomu, že od roku 2014 došlo k některým

změnám v zákonu o daních z příjmů a v zákonu o pojistném na SZ, rozhodli jsme se tyto odvody zrekapitulovat.

V § 47 vyhlášky 177/2009 Sb. o bližších podmínkách ukončování vzdělávání ve středních školách maturitní zkouškou je řešeno odměňování předsedů maturitních komisí, komisařů a hodnotitelů takto:

(1) Předsedovi zkušební maturitní komise náleží odměna ve výši 130 Kč za každou započatou hodinu výkonu činnosti předsedy.

(2) Komisaři náleží odměna ve výši 130 Kč za každou započatou hodinu výkonu činnosti komisaře.

(3) Hodnotiteli náleží odměna ve výši 100 Kč za jednu opravenou písemnou práci.

(4) Odměna podle odstavců 1 až 3 přísluší na základě smlouvy uzavřené podle občanského zákoníku; splatná je v pravidelných termínech pro výplatu mzdy nebo platu pro zaměstnance v pracovním poměru.

Odměny těmto skupinám budou opět vypláceny podle smlouvy uzavřené podle občanského zákoníku (nyní podle § 1746 odst. 2 NOZ) a odvody z nich budou vypadat takto:

- **Daň z příjmů**

Odměna za výkon funkce školního maturitního komisaře a předsedy maturitní komise je příjmem podle § 6 zákona o daních z příjmů, u kterého je plátcem daně povinen srazit zálohu na daň podle § 38h odst. 1 ZDP, a to i v případě, že její výše nepřesáhne 5000 Kč. Hranice 5000 Kč pro zvláštní sazbu daně byla od roku 2014 zrušena, takže **všechny tyto odměny budou od roku 2014 podléhat zálohové dani** a ti, kteří je obdrží si budou muset po skončení roku podat daňové přiznání. Odměny hodnotitelů, kteří jsou zároveň zaměstnanci, budou přičteny k ostatním příjmům u zaměstnavatele a zdaněny rovněž zálohovou daní.

- **K odvodu pojistného na sociální zabezpečení**

Podle stanoviska Ministerstva školství je třeba rozlišit, zda se jedná o hodnotitele nebo maturitního komisaře či předsedu maturitní komise.

Odměny hodnotitelů

Na hodnotitele písemných prací se i v roce 2014 pohlíží jako na zaměstnance, neboť svoji funkci vykonávají v pracovněprávním vztahu ke škole, jejímiž jsou pedagogickými pracovníky. Použije se tedy § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., který stanovuje povinnost **odvést pojistné na SZ**.

Odměny předsedů a komisařů

Komisaři a předsedové jsou rovněž **od 1. 1. 2014** vůči CZVV, resp. škole, kde se maturitní zkouška koná, **v postavení zaměstnanců**, protože jim plynou příjmy ze závislé činnosti (§ 3 odst. 1 písm. b) bod 20 zákona 589/92 Sb. o pojistném na SZ). Z toho vyplývá, že od roku 2014 jsou nemocensky a důchodově pojištěni a pojistné na SZ se **odvádí**.

- **K odvodu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění**

Podle § 5 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb. se fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, **považuje pro účely zdravotního pojištění za zaměstnance**.

Škola v případě předsedy a hodnotitele a CZVV v případě komisařů má povinnost do 8 dnů ode dne „nástupu“ těchto osob „do zaměstnání“ oznámit tuto skutečnost příslušné zdravotní pojišťovně v souladu s § 10 odst. 1 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb. Dnem „nástupu předsedy, hodnotitele a komisaře do zaměstnání“ také **vzniká škola, resp. CZVV povinnost platit za tyto osoby část pojistného**. Za den „nástupu do zaměstnání“ se ve smyslu § 8 odst. 2 písm. i) zákona č. 48/1997 Sb. považuje den nástupu do funkce, tedy den, kdy byla vykonána první činnost, za niž náleží dané osobě odměna podle § 47 vyhlášky č. 177/2009 Sb.

ZÁVĚR:

Od roku 2014 podléhají odměny předsedů maturitních komisí, komisařů a hodnotitelů odvodům pojistného na SZ, pojistného na VZP a dani z příjmů. Daň z příjmů bude z těchto odměn vždy zálohová.

4/ KDY SE BUDE VYSTAVOVAT POTVRZENÍ O ZDANITELNÝCH PŘÍJMECH PLYNOUCÍCH NA ZÁKLADĚ DOHOD O PROVEDENÍ PRÁCE

Podle novelizovaného § 6 odst. 4 zákona o daních z příjmů se od 1. 1. 2014 použije srážková daň pouze u příjmů plynoucích na základě dohody o provedení práce, pokud jejich výše u téhož plátce nepřekročí za kalendářní měsíc částku 10000 Kč a zaměstnanec u tohoto plátce nepodepsal prohlášení k dani. Tito zaměstnanci mají ale možnost použít postup podle § 36 odst. 7 ZDP, který jim umožňuje započíst v daňovém přiznání daň sraženou podle § 6 odst. 4 na jeho daň. Pokud tento postup využijí, „překlasifikuje“ se jim v rámci daňového přiznání srážková daň na daň zálohovou, která se jim může vrátit.

KDO VYUŽIJE TOHOTO POSTUPU?

Tento postup využijí pravděpodobně především poplatníci s nižšími příjmy, kteří u zaměstnavatele, kde mají podepsané prohlášení, nevyužívají plně slevy na dani nebo daňové zvýhodnění na dítě. Např. student má podepsané prohlášení u obchodního řetězce, kam chodí celoročně na brigády a jeho příjem se pohybuje kolem 5000 Kč měsíčně. Kromě toho měl student v průběhu sjednány 3 dohody o provedení práce do 10000 Kč měsíčně. V tomto případě by pro studenta bylo výhodné, aby si od plátce, kde pracoval na dohodu o provedení práce, nechal vystavit potvrzení o zdanitelných příjmech plynoucích na základě dohod o provedení práce a po skončení roku si podal daňové přiznání, na základě kterého by mu byla srážková daň překlasifikována na zálohovou a tato potom vrácena FÚ.

Tento postup by byl rovněž výhodný např. pro ženu na rodičovské dovolené, která pracuje na zkrácený úvazek u zaměstnavatele, kde má podepsané prohlášení k dani a kromě toho měla sjednanou dohodu o provedení práce do 10000 Kč u jiného zaměstnavatele.

Naopak u zaměstnanců, kteří mají vyšší příjmy a plně čerpají slevy na dani a daňové zvýhodnění, je tento postup naprosto zbytečný, protože by se jim z titulu překlasifikace daně srážkové na zálohovou nic nevrátilo.

PRO KOHO BUDE TŘEBA VYSTAVIT POTVRZENÍ O PŘÍJMECH Z DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE?

Toto potvrzení by se mělo na žádost vystavit všem, kteří měli příjem z dohody o provedení práce zdaněný srážkovou daní (tj. bez podepsaného prohlášení k dani). Zde ale je třeba umět vysvětlit těm, kteří mají vyšší příjmy, že jim tento postup nic nepřinese, protože je jedno jestli zaplatí srážkovou daň 15% nebo zálohovou daň 15%...

Pro ty poplatníky, pro které bude překlasifikace srážkové daně na zálohovou daň výhodná, je třeba potvrzení vystavit na tiskopise MFin 5460/A – vzor č. 1., který je na stránkách Generálního finančního ředitelství.

5/ POSKYTOVÁNÍ MOTIVAČNÍHO PŘÍSPĚVKU

V minulém čísle informačního servisu jsme psali o poskytování motivačního příspěvku z pohledu odvodu pojistného na SZ a VZP a daně z příjmů. Někteří naši klienti projevili zájem o to, jak by měla vypadat smlouva o jeho poskytování. Pro Vaši potřebu jsme udělali jednoduchý **vzor „Smlouvy o budoucí pracovní smlouvě a o poskytování motivačního příspěvku“**, který je přílohou tohoto čísla informačního servisu.

Pokud budete mít zájem o rozšíření tohoto návrhu smlouvy a o další podrobnější a upřesňující ujednání, je možné si tento vzor stáhnout z našich stránek a upravit podle svých představ...

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

11/2014 Dne 14. března 2014 jsme zaměstnanci předali zrušení pracovního poměru ve zkušební době ke dni 19. března. Tento zaměstnanec nám dne 17. března předložil doklad, že byl uznán práce neschopným ode dne 17. března. Můžeme s tímto zaměstnancem ukončit pracovní poměr ve zkušební době, pokud nám předložil pracovní neschopnost?

Podle § 66 odst. 1 ZP nesmí zaměstnavatel zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti (dále jen PN) nebo karantény. Pokud je zrušení pracovního poměru doručeno před začátkem PN a je v něm uveden pozdější den skončení pracovního poměru ve zkušební době, skončí podle našeho názoru pracovní poměr k tomuto pozdějšímu dni i tehdy, když tento den připadl na období prvních 14 kal. dnů PN, protože PN byla uznána až po dni doručení písemnosti. K této problematice není zatím k dispozici žádná judikatura, takže se může posuzování tohoto skončení pracovního poměru v budoucnu ještě změnit...

12/2014 Zaměstnankyně, která je u nás na rodičovské dovolené (do 20. 11. 2014) nám dne 17. ledna 2014 předložila doklad o nástupu na další peněžitou pomoc v mateřství od tohoto dne. Jak to bude u této zaměstnankyně se stanovením denního vyměřovacího základu pro výpočet této další peněžitě pomoci v mateřství? Bude mít zaměstnankyně nárok na řádnou dovolenou za rok 2014?

Denní vyměřovací základ se u této zaměstnankyně zjistí podle § 18 odst. 6 zákona 187/2006 Sb. o NP. Vzhledem k tomu, že v rozhodném období (12 kal. měsíců před měsícem, kdy vznikla sociální událost) neměla vyměřovací základ, je rozhodným obdobím první předchozí kal. rok, v němž byl dosažen započitatelný příjem a je v něm alespoň 30 kal. dnů, jimiž se dělí vyměřovací základ. Jelikož pojišťovna nastupuje na tuto další peněžitou pomoc v mateřství do 4 let věku předchozího dítěte, bude jí peněžitá pomoc poskytována z denního vyměřovacího základu

z předchozí peněžitě pomoci, pokud je vyšší než nově zjištěný denní vyměřovací základ (§ 19 odst. 3 zákona o NP).

Vzhledem k tomu, že se mateřská dovolená považuje pro účely dovolené za výkon práce (§ 216 odst. 2 ZP), „odpracuje“ tato zaměstnankyně díky mateřské dovolené 60 dnů v kalendářním roce a bude mít nárok na celou dovolenou za rok 2014. Pokud si ji vyčerpá ihned po skončení mateřské dovolené, nebude se jí dovolená krátit z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené (§ 223 odst. 1 ZP).

13/2014 Manžel, v předchozím dotazu uvedené zaměstnankyně, si požádal u svého zaměstnavatele o čerpání rodičovské dovolené od narození dítěte do 2 let jeho věku. Jaký bude mít nárok na dovolenou v roce 2014 tento zaměstnanec?

Podle § 216 odst. 2 se jako výkon práce pro účely dovolené považuje i doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (tj. do 28 resp. 37 týdne od nástupu na MD). I zde platí, že pokud si zaměstnanec dovolenou vyčerpá ihned po skončení MD ženy, tak se dovolená z titulu následného čerpání rodičovské dovolené nekrátí.

14/2014 Náš zaměstnanec by se chtěl účastnit porodu své družky. Jsme povinni mu v tomto případě poskytnout nějaké volno? V případě, že ano, náleží k tomuto volnu náhrady mzdy?

Podle bodu 6 přílohy k NV 590/2006 Sb. náleží zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k účasti při porodu manželky nebo družky. Toto pracovní volno je bez náhrady mzdy. Nic však nebrání zaměstnavateli, aby si rozšířil okruh překážek v práci s náhradou mzdy i o volno k účasti při porodu manželky nebo družky, například v rozsahu 2 dnů. Potom by zaměstnanci náležela za účast při porodu náhrada mzdy.

15/2014 Našemu zaměstnanci byl přiznán starobní důchod a dál pracuje. Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s přiznáním starobního důchodu z pohledu daně z příjmů, pojistného na sociální zabezpečení, zdravotního pojištění a pracovněprávních předpisů?

Pracovněprávní vztah zaměstnanci přiznáním starobního důchodu nekončí. Z pohledu daně z příjmů se poživateli starobního důchodu, který jej pobírá k 1. 1. zdaňovacího období, nemůže uplatňovat sleva na poplatníka (toto platí pro roky 2013 až 2015). Z hlediska zdravotního pojištění je třeba jej přihlásit jako osobu, za kterou je plátcem pojistného i stát. V oblasti sociálního zabezpečení bude rozhodující, zda je mu přiznán předčasný starobní důchod podle § 31 zákona o důchodovém pojištění nebo řádný starobní důchod podle § 29 důchodového zákona. V případě poživatele předčasného starobního důchodu je třeba nahlásit plátcí důchodu, že poživatel tohoto předčasného důchodu u zaměstnavatele pracuje v zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění. V obou případech pobírání důchodu je třeba vést evidenční list důchodového pojištění.

16/2014 Můžeme posílat zaměstnance zařazené v I. kategorii na periodické prohlídky k poskytovateli, který je jejich praktickým lékařem, pokud máme

uzavřenu písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb s jiným poskytovatelem? V případě, že ano, tak podle kterého zákona?

Podle § 54 odst. 2 písm. b) zákona 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách může zaměstnavatel zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek na základě písemné žádosti u lékaře, který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance, pokud se jedná o práce zařazené do první kategorie prací a součástí této práce není činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy.

17/2014 Máme zaměstnankyni na rodičovské dovolené a nyní bychom potřebovali, aby nám chodila jedenkrát týdně vypomoci na stejnou funkci, kterou má v pracovní smlouvě. Naše představa je uzavřít dohodu o provedení práce do konce letošního roku (300 hodin nepřekročíme). Může být dohoda o provedení práce uzavřena na stejnou práci, jakou má zaměstnankyně v pracovní smlouvě?

Podle § 34b odst. 2 ZP nesmí zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Základním pracovněprávním vztahem jsou podle § 3 ZP pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z toho vyplývá, že Vaše zaměstnankyně by mohla na dohodu o provedení práce vykonávat pouze práce jinak druhově vymezené.

18/2014 Jsme příspěvková organizace a neustále se potýkáme s protichůdnými výklady o tvorbě FKSP z náhrad za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti (do konce roku 2013 prvních 21 kal. dnů). Náš dotaz zní: tvoří se FKSP i z těchto náhrad a v případě, že ano, tak podle kterého předpisu?

*Podle § 60 zákona 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech je fond kulturních a sociálních potřeb tvořen základním přídělem na vrub nákladů příspěvkové organizace z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a **náhrady platů**, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť... Obdobný text najdeme i v § 2 odst. 1 vyhl. 114/2002 Sb. o FKSP, kde se říká: základní příděl, kterým je tvořen fond, činí 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť. Z obou těchto předpisů vyplývá, že náhrada platu za dobu prvních 14 kal. dnů PN patří do ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů a FKSP se z ní tvoří.*

19/2014 Zaměstnanec pracuje na zkrácený pracovní úvazek takto: pondělí a středa 8 hodin, čtvrtek 6 hodin a pátek 4 hodiny. Na kolik dní dovolené bude mít tento zaměstnanec nárok, když v organizaci je dovolená v délce 5 týdnů za rok?

Předpokládáme, že tento zaměstnanec splní základní podmínku pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok, tj. odpracuje alespoň 60 směn. V tomto případě bude

mít nárok na 5 týdnů dovolené. Jelikož je jeho kratší pracovní doba rozvržena pouze do 4 směn v týdnu, bude dovolená činit 5 týdnů krát 4 pracovní dny (směny), tj. celkem 20 dnů dovolené. Různá délka jednotlivých směn se promítne v poskytované náhradě mzdy, protože zaměstnanci bude příslušet tato náhrada za jeden den dovolené v takovém počtu hodin, které mu z důvodu čerpání dovolené skutečně odpadly.

20/2014 Zaměstnankyně dostala v měsíci lednu 2014 výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Dvuměsíční výpovědní doba běží od 1. února 2014. Dne 21. 3. nám přinesla potvrzení o tom, že je k tomuto dni těhotná. Jaký bude mít toto rozhodnutí dopad na skončení pracovního poměru?

V tomto případě platí, že pokud byla zaměstnankyně těhotná již v době, kdy obdržela výpověď, došlo k porušení § 53 odst. 1 písm. d) o zákazu výpovědi v ochranné době a zaměstnavatel by měl výpověď odvolat (§ 50 odst. 5). Pokud je zaměstnankyně těhotná až od doby po obdržení výpovědi, tak je výpověď platná, ale podle § 53 odst. 2 se tato ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnankyně sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (což většinou neučiní). V tomto případě by skončil pracovní poměr pravděpodobně až po skončení mateřské a rodičovské dovolené zaměstnankyně.

21/2014 Jsme stavební firma a se zaměstnanci jsme ukončili pracovní poměr k 30. 11. 2013 a od 1. 3. 2014 u nás opět nastupují. Jak je to s platností jejich lékařského posudku?

Podle § 44 odst. 6 písm. d) zákona 373/2011 Sb. pozbývá lékařský posudek platnosti v případě skončení zaměstnání, pokud nedojde k opakovanému nástupu do zaměstnání k témuž zaměstnavateli do 3 měsíců ode dne jeho ukončení. Jestliže zaměstnanec nastoupil na stejný druh práce jako před přerušením zaměstnání, nemusí se znovu podrobit lékařské prohlídce.

Závěrečný pozdrav je opět z dílny pana MURPHYHO:

KDYŽ SE TI NĚCO POVEDE, SNAŽ SE NEVYPADAT MOC PŘEKVAPENĚ.

**SMLOUVA O BUDOUCÍ PRACOVNÍ SMLOUVĚ A O POSKYTNUTÍ
MOTIVAČNÍHO PŘÍSPĚVKU**

Budoucí zaměstnavatel:
(dále jen budoucí zaměstnavatel)

a

Budoucí zaměstnanec:
(dále jen student)

uzavírají

smlouvu o budoucí pracovní smlouvě a o poskytnutí motivačního příspěvku

I. Na základě této smlouvy projevuje budoucí zaměstnavatel zájem zaměstnat studenta za níže uvedených podmínek.

II. Student je studujícím ročníku školy (učiliště). Očekává se, že k ukončení studia dojde k

III. Budoucí zaměstnavatel a student uzavírají smlouvu o budoucí pracovní smlouvě, která bude uzavřena po ukončení studia školy (učiliště). Návrh pracovní smlouvy předloží budoucí zaměstnavatel studentovi nejpozději 3 měsíce před ukončením studia.

IV. Po dobu studia bude studentovi vyplácen motivační příspěvek, a to formou stipendia ve výši Kč měsíčně. Výplata příspěvku bude prováděna pravidelně měsíčně ve výplatním termínu platném v organizaci, tj. dne následujícího kalendářního měsíce, a to za podmínky, že student bude ve studiu pokračovat. V případě předčasného ukončení studia, nárok na výplatu motivačního příspěvku zaniká.

V. V případě, že student po ukončení studia odmítne uzavřít pracovní smlouvu, je povinen vrátit vyplacené motivační příspěvky za celou dobu jejich pobírání.

VI. V případě, že nedojde k uzavření pracovní smlouvy z důvodů na straně budoucího zaměstnavatele, nemusí student vyplacené motivační příspěvky vracet.

VII. Tato smlouva je vydána ve dvou vyhotoveních, kdy každá ze smluvních stran obdrží jedno.

V dne

.....
podpis studenta

.....
podpis budoucího zaměstnavatele