

O B S A H:

- 1/ JUDIKÁT K ČERPÁNÍ DOVOLENÉ PO SKONČENÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ**
- 2/ SOUBĚH FUNKCE STATUTÁRNÍHO ORGÁNU OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI A PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU NA VEDENÍ SPOLEČNOSTI**
- 3/ DOHODY O SRÁŽKÁCH ZE MZDY PODLE NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU**
- 4/ ČÁSTKY, KTERÉ SI MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL ODEČÍST OD ZÁKLADU DANĚ NA PODPORU ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ**
- 5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

Přílohy: Vzor dohody o srážkách ze mzdy

Rozdíly v pojištění a daních u pracovního poměru a smlouvy o výkonu funkce

Praha 26. května 2014

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle se ještě vracíme k aktuální problematice v odměňování zaměstnanců, zejména k souběhu pracovněprávního vztahu na obchodní vedení společnosti a členství v statutárním orgánu a k provádění srážek ze mzdy podle nového občanského zákoníku. Kromě toho zde najdete „snad již konečné řešení“ otázek s čerpáním dovolené po skončení mateřské dovolené a upozornění na možnosti odpočitatelných částek na podporu odborného vzdělávání, které vstoupily v platnost od 1. 1. 2014.

UPOZORNĚNÍ: v průběhu měsíce července a srpna budeme opět odpovídat pouze na jednom telefonním čísle a to 224 311 286. Po zkušenostech z předchozích let je to dostačující.

1/ JUDIKÁT K ČERPÁNÍ DOVOLENÉ PO SKONČENÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Krajský soud v Ostravě řešil případ zaměstnankyně, která trvala na tom, aby jí zaměstnavatel určil čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou. Zaměstnavatel určil čerpání její dovolené ještě před nástupem na mateřskou dovolenou, a to se jí nelíbilo. Soud ve svém rozsudku ze dne 4. 12. 2012 zn. 16 Co 241/2012 konstatoval asi toto: *„zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnankyně o poskytnutí termínu čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou vyhovět jen v případě, neurčil-li termín čerpání celé výměry dovolené za stávající kalendářní rok, případně zbývajících částí dovolené z předchozího kalendářního roku, před nástupem zaměstnankyně na mateřskou dovolenou resp. před vznikem nároku na čerpání mateřské dovolené“.*

Toto zdůvodnění vyplývá z § 217 odst. 1 ZP, podle kterého určuje dobu čerpání dovolené zaměstnavatel.

Pro naši práci je ale důležitější to, že v rozsudku je uvedeno **jak se má postupovat při zjištění nároku na dovolenou v případě, kdy skončí mateřská dovolená a zaměstnankyně díky ní nezískala dobu 60 dnů**, potřebných pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok. K této problematice existovali dosud tři výklady (viz DIS 5/2011 bod 1), a to

- posuzoval se stav ke dni skončení mateřské dovolené

jestliže zaměstnankyně získala mateřskou dovolenou např. 35 dnů, měla by nárok na dovolenou z běžného roku pouze ve výši jedné dvanáctiny

- ke dnům získaným čerpáním mateřské dovolené se připočetly ještě dny nevyčerpané „staré“ dovolené z předchozího roku

pokud měla zaměstnankyně ještě např. 10 dnů staré dovolené a mateřskou dovolenou získala 35 dnů, tak měla celkem „odpracováno“ 45 dnů a nárok na dovolenou běžného roku by u ní byl dvě dvanáctiny

- ke dnům získaným čerpáním mateřské dovolené se připočetly nevyčerpané dny „staré“ dovolené a celá dovolená běžného roku

pokud je v organizaci nárok na dovolenou v délce 4 týdnů (20 dnů), získala by započtením staré dovolené (10 dnů) a mateřské dovolené (35 dnů) celkem 65 dnů, čímž by splnila podmínku pro vyčerpání celé dovolené běžného roku.

Zaměstnavatelé v těchto případech postupovali podle toho, jaký z těchto tří způsobů si zvolili... Takže „hodní“ zaměstnavatelé volili třetí způsob a ti, co neměli finanční prostředky volili první dvě varianty.

Krajský soud v Ostravě sjednotil postup v těchto případech takto:

*„Na výklad § 217 odst. 5 ZP existují rozdílné názory, pokud se týká rozsahu povinně poskytované dovolené v tom směru, **zda se povinnost určit čerpání dovolené týká pouze práva na dovolenou, které v okamžiku podání žádosti oprávněný zaměstnanec má, anebo zda se při určování dovolené zohlední i rozsah práva na dovolenou, který zaměstnanec splní až jejím čerpáním.***

*Ustanovení § 217 odst. 5 ZP zaměstnavateli pouze bez bližšího určení ukládá, že pokud oprávněný zaměstnanec požádá o poskytnutí dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské (rodičovské) dovolené, dovolenou poskytnout musí; není uvedeno, že se má jednat o dovolenou, na kterou v době žádosti již vznikl nárok, a proto se dovozuje, že se musí jednat o poskytnutí dovolené v tom rozsahu, ve kterém by na ni zaměstnanci v daném roce právo vzniklo při použití vztahujících se ustanovení, především § 348 odst. 1 písm. b) ZP (zde se říká, že za výkon práce se považuje i čerpání dovolené – pozn. redakce); **zaměstnavatel musí vycházet z předpokladu čerpání celé výměry dovolené za stávající kalendářní rok, popřípadě zbývajících částí z předchozího kalendářního roku, a pokud součet náhradní doby mateřské dovolené a čerpání dovolené podle § 348 odst. 1 písm. b) ZP dosáhne 60 dnů, znamená to, že oprávněnému zaměstnanci za kalendářní rok vznikne právo na dovolenou za tento rok v celé výměře.**“*

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

Pokud zaměstnankyně **skončí mateřskou dovolenou začátkem roku, aniž by jejím čerpáním získala alespoň 60 dnů**, je třeba k těmto dnům přičíst ještě celou výměru dovolené za tento rok a nevyčerpanou starou dovolenou z předchozího roku. Jestliže započtením této dovolené získá alespoň 60 dnů, může si vyčerpat celou dovolenou za tento rok.

Např. učitelka základní školy (pedagogický pracovník) skončila mateřskou dovolenou dne 31. 1. 2014, čímž získala 23 dnů pro účely dovolené. Pokud k těmto 23 dnům přičteme celou dovolenou běžného roku, která je u pedagogických pracovníků 40 dnů, získá celkem 63 dnů a může si celou dovolenou roku 2014 vyčerpat. Pro některé zaměstnavatele bude tento judikát bolestivý...

Obdobně by se postupovalo i u muže, který si požádal o rodičovskou dovolenou od narození dítěte. I u něho se totiž doba od narození dítěte do doby, kdy žena čerpá mateřskou dovolenou považuje jako výkon práce a on si může požádat o čerpání řádné dovolené.

2/ SOUBĚH FUNKCE STATUTÁRNÍHO ORGÁNU OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI A PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU NA VEDENÍ SPOLEČNOSTI

V diskusích o možnosti souběhu funkce ředitele obchodní společnosti nebo jiné funkce, na níž vykonává obchodní vedení společnosti v rámci pracovněprávního vztahu a výkonu funkce člena statutárního orgánu, převládl názor, že tento souběh není možný. Vyplývá to i např. z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2013 č. 21 Cdo 3520/2012, který vyslovil názor, že by pracovněprávní vztah měl, v případě souběhu funkcí, zaniknout.

Z tohoto důvodu doporučujeme přistoupit ke skončení pracovněprávních vztahů uzavřených na obchodní vedení společnosti (ředitelé apod.) dohodou a ponechání pouze smlouvy o výkonu funkce na člena představenstva nebo jednatele podle zákona 90/2012 Sb. o obchodních korporacích (dále jen ZOK).

JAKÝ BUDE DOPAD TĚCHTO ZMĚN NA KONKRÉTNÍ OSOBY, KTERÝCH SE TOTO OPATŘENÍ DOTKNE?

▪ **odměňování**

Od zrušení pracovněprávního vztahu již nebude poskytována mzda podle zákoníku práce, ale odměna za výkon funkce, která může být ve stejné výši jako byla mzda. Ostatní mzdové složky (např. roční odměna) lze rovněž sjednat ve smlouvě o výkonu funkce ve stejné nebo obdobné výši, v jaké náležely z pracovního poměru.

▪ **důchodové pojištění**

Podle § 5 odst. 1 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění jsou důchodově pojištěni jak zaměstnanci v pracovním poměru (písm. a), tak jednatelé s.r.o. (písm. n) nebo osoby pověřené obchodním vedením (písm. p) resp. členové kolektivních orgánů právnické osoby (písm. q). Z toho vyplývá, že pokud zanikne pracovněprávní vztah, bude jednatel nebo člen představenstva důchodově pojištěn z titulu smlouvy o výkonu funkce.

▪ **nemocenské pojištění**

Podle § 5 zákona 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění se za zaměstnance, pro účely nemocenského pojištění, považují jak zaměstnanci v pracovním poměru (písm. a) bod 1), tak jednatelé s.r.o. (písm. a) bod 16) nebo osoby pověřené obchodním vedením (písm. a) bod 21) resp. členové kolektivních orgánů právnické osoby (písm. a) bod 18). Z toho vyplývá, že pokud zanikne pracovněprávní vztah, bude jednatel nebo člen představenstva nemocensky pojištěn z titulu smlouvy o výkonu funkce.

POZOR: problém vznikne v případě pracovní neschopnosti v prvních 14 kalendářních dnech jejího trvání. Za tyto dny náleží náhrada mzdy podle § 192 ZP od zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že člen představenstva nebo jednatel budou mít smlouvu o výkonu funkce podle zákona o obchodních korporacích, nemají nárok na tuto náhradu mzdy. Nic ale nebrání tomu, aby ve smlouvě o výkonu funkce bylo se „statutárem“ sjednáno, že v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti náleží odměna za výkon funkce v nekrácené výši (je to pro něho i finančně výhodnější).

▪ **poskytování dávek nemocenského pojištění**

Podle předchozího bodu by měli členové představenstva a jednatelé nárok na všechny dávky nemocenského pojištění, tj. na nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, ošetřovné nebo vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Z toho vyplývá, že nemocenské by mělo náležet od 15 kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti, peněžitá pomoc v mateřství od nástupu na peněžitou pomoc atd. Problém s poskytováním dávek nemocenského pojištění vzniká v případě, že pojištěnec vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci. Tzn., že např. jednatel i v době nemoci vykonává funkci jednatele a náleží mu v tomto období nekrácená odměna za výkon funkce. V těchto případech doporučujeme konzultovat tyto případy s příslušnou OSSZ. Pokud by ve smlouvě o výkonu funkce bylo uvedeno, že odměna za výkon funkce v době pracovní neschopnosti nebo peněžitá pomoci v mateřství nenáleží, mělo by být poskytnuto nemocenské nebo peněžitá pomoc v mateřství stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru, a to bez jakýchkoliv problémů.

▪ **zdravotní pojištění**

Za zaměstnance se pro účely zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti. Vzhledem k tomu, že příjmy z pracovněprávního vztahu i z obchodněprávního vztahu jsou podle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů příjmy ze závislé činnosti, bude se z nich odvádět pojistné na zdravotní pojištění.

- **úrazové pojištění**

Osoby vykonávající činnost na základě smlouvy o výkonu funkce nejsou úrazově pojištěny podle vyhl. MF 125/93 Sb. o zákonném pojištění odpovědnosti..., protože nemají uzavřen pracovněprávní vztah podle zákoníku práce. V rámci smlouvy o výkonu funkce lze sjednat odpovědnost společnosti za pracovní úrazy člena statutárního orgánu včetně nároků vyplývajících z takové odpovědnosti. Úraz statutárního orgánu by potom byl posuzován jako pracovní úraz. Poskytnuté plnění by ale nebylo hrazeno ze zákonného pojištění odpovědnosti, ale společnost by jej musela uhradit ze svých zdrojů nebo se pro tento případ pojistit u komerční pojišťovny.

- **daň z příjmů**

Vzhledem k tomu, že příjmy z pracovněprávního vztahu i z obchodněprávního vztahu jsou podle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů příjmy ze závislé činnosti, bude se z nich odvádět vždy zálohová daň. Pokud osoba vykonávající činnost na základě smlouvy o výkonu funkce podepíše Prohlášení k dani, uplatní se u ní veškeré prokázané slevy na dani a případně daňové zvýhodnění na dítě. Pokud splní ostatní podmínky pro provedení ročního zúčtování záloh, může o něj po skončení roku požádat. Zdaňování jednatelů, daňových nerezidentů, není dosud na MF dořešeno.

- **nárok na dovolenou**

Osoby vykonávající činnost na základě smlouvy o výkonu funkce nemají nárok na dovolenou podle zákoníku práce. Ve smlouvě o výkonu funkce lze tento nárok sjednat např. v rozsahu dovolené, která platí pro zaměstnance společnosti. Nic nebrání tomu nenazývat toto volno dovolenou, ale např. volnem na obstarání soukromých záležitostí v rozsahu 20, 25 nebo 30 dnů v kalendářním roce.

- **poskytnutí vozidla k služebnímu a soukromému použití**

Osobám vykonávajícím činnost na základě smlouvy o výkonu funkce je možno poskytnout vozidlo k služebnímu a soukromému použití, protože se podle § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů považují za zaměstnance. Pro účely zdanění je třeba jim navýšit základ daně o 1% vstupní ceny vozidla dle § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů. O stejnou částku se navyšují i vyměřovací základy pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

- **nárok na benefity**

Osoby vykonávající činnost na základě smlouvy o výkonu funkce nemají nárok na benefity, které jsou poskytovány řadovým zaměstnancům, pokud jejich poskytování není výslovně sjednáno ve smlouvě o výkonu funkce. Jedná se např. o příspěvek na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění, odměny k životním a pracovním jubileím, nepeněžní plnění na sport, zdraví, kulturu nebo rekreaci (§ 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů), dary apod. Odvody daně z příjmů a pojistného na SZ a VZP se řídí zákonem o daních z příjmů, protože i jednatelé a členové představenstva se považují podle § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů za zaměstnance. Např. z příspěvku na životní pojištění ve výši 30000 Kč ročně se nic neodvádí, při příspěvku vyšším než 30000 Kč se odvádí z částky nad 30 tis. Kč jak daň, tak zdravotní a sociální pojištění.

- **stravenky**

Poskytování stravenek je možné rovněž sjednat ve smlouvě o výkonu funkce. Do výše 55% ceny jednoho jídla se jedná o příspěvek daňově uznatelný, pokud přítomnost zaměstnance během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Vzhledem k tomu, že u jednatelů a členů představenstva nepředpokládáme rozepisování směn, bude pravděpodobně problém s daňovou uznatelností těchto příspěvků. U zaměstnance by se ale mělo jednat o příjem od daně osvobozený, pokud bude

poskytnut formou nepeněžního plnění (§ 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů).

- **pobírání cestovních náhrad**

Osobám vykonávajícím činnost na základě smlouvy o výkonu funkce je možno poskytnout cestovní náhrady v případě, že je jejich poskytování sjednáno přímo ve smlouvě o výkonu funkce. Předmětem daně u těchto osob nejsou, pokud jejich výše nepřekročí výši pro zaměstnance státní sféry (§ 6 odst. 7 písm. a). Podle pokynu GFR D-6 se za pracovní cesty považují také cesty členů statutárních orgánů a jednatelů vykonávané v souvislosti s výkonem těchto funkcí, pokud se příslušná jednání konají na jiném místě, než je sídlo společnosti.

- **skončení smlouvy o výkonu funkce**

Smlouva o výkonu funkce končí podle § 198 odst. 1 ZOK úmrtím, odstoupením nebo odvoláním z funkce nebo dohodou o skončení výkonu funkce. Jakým způsobem je možné se vzdát funkce nebo jak je možno odvolat z funkce by mělo být sjednáno přímo ve smlouvě o výkonu funkce.

- **nároky při skončení smlouvy o výkonu funkce**

Pokud je ve smlouvě o výkonu funkce sjednána kompenzace za předčasné ukončení výkonu funkce člena statutárního orgánu nebo jednatele, náleží tato při skončení výkonu funkce nebo v jinak sjednané době. Z kompenzace se odvede daň i pojistné.

- **nárok na podporu v nezaměstnanosti**

Podle § 25 odst. 1 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti může být uchazečem o zaměstnání pouze fyzická osoba, která má území ČR bydliště a která není jednatel (členem představenstva) vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah pro společnost práci a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna přesáhne polovinu minimální mzdy. Tzn., že uchazečem o zaměstnání by mohl být i jednatel (člen statutárního orgánu), pokud by jeho měsíční odměna nepřekročila polovinu minimální mzdy. Průměrný měsíční čistý výdělek by se podle § 50 odst. 1 zákona o zaměstnanosti zjistil obdobně podle pracovněprávních předpisů (§§ 351 až 362 ZP). Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 0,58násobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V roce 2014 je to částka 14281 Kč.

- **daňová uznatelnost odměn za výkon funkce**

Od 1. 1. 2012 jsou daňově uznatelným výdajem i odměny členů statutárních orgánů. Odměny jednatelů byly vždy daňově uznatelným výdajem. Pokud ovšem bude osobám vykonávajícím činnost na základě smlouvy o výkonu funkce poskytnut nějaký benefit podle § 6 odst. 9 písm. d) nebo dar podle § 6 odst. 9 písm. g), může být poskytnut pouze ze sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

V příloze tohoto čísla najdete přehlednou tabulku s porovnáním rozdílů v pojištění, daních z příjmů a dalších situacích, které vzniknou při přechodu z pracovněprávního vztahu podle ZP na obchodněprávní vztah podle ZOK.

3/ DOHODY O SRÁŽKÁCH ZE MZDY PODLE NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

V odborné literatuře se neustále polemizuje o tom, jak správně provádět srážky ze mzdy na základě dohod o srážkách ze mzdy podle § 2045 až 2047 NOZ. V DIS 4/2014 jsme Vám sdělili naše stanovisko k provádění těchto srážek, na kterém i nadále setrváváme. Problematika „hrubá“ nebo „čistá“ mzda pro účely určení poloviny mzdy pro srážky je „módním hitem diskuzí“, ale aby se někdo věnoval tomu,

jak by mohla dohoda o srážkách ze mzdy podle NOZ vypadat, nikoho zatím nenapadlo... Rozhodli jsme se proto pro Vás připravit vzor dohody o srážkách ze mzdy, který je přílohou tohoto čísla a je možno si jej i na našich internetových stránkách stáhnout a dále s ním pracovat. Vzhledem k tomu, že v čísle 4/2014 jsme „obhájovali“ srážky maximálně z poloviny čisté mzdy, zůstáváme i ve vzoru věrni tomuto stanovisku. Pokud si však někdo bude chtít dohodu o srážkách upravit na polovinu hrubé mzdy, nic tomu nebrání...

4/ ČÁSTKY, KTERÉ SI MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL ODEČÍST OD ZÁKLADU DANĚ NA PODPORU ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ

Do zákona o daních z příjmů se od roku 2014 doplnily paragrafy, které by měly zvýhodnit zaměstnavatele, kteří podporují rozvoj odborného vzdělávání. Nově vložené §§ 34f až 34h, které řeší odpočty z daní na podporu odborného vzdělávání zní takto:

§ 34f

Obecné ustanovení o odpočtu na podporu odborného vzdělávání

(1) *Odpočet na podporu odborného vzdělávání činí součet odpočtu na podporu pořízení majetku na odborné vzdělávání a odpočtu na podporu výdajů vynaložených na žáka nebo studenta v rámci odborného vzdělávání.*

(2) *Odborným vzděláváním se pro účely odpočtu na podporu odborného vzdělávání rozumí vzdělávací činnost v rámci*

a) praktického vyučování ve středním vzdělávání podle školského zákona nebo odborné praxe ve vyšším odborném vzdělávání podle školského zákona uskutečňovaná na pracovišti osoby, která má oprávnění k činnosti související s daným oborem vzdělání a uzavřela s právnickou osobou vykonávající činnost střední školy nebo vyšší odborné školy smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování nebo odborné praxe a o podmínkách pro jejich konání,

b) části akreditovaného studijního programu vysoké školy podle zákona upravujícího vysoké školy uskutečňovaná na pracovišti osoby, která má oprávnění k činnosti související s daným studijním programem a uzavřela s vysokou školou smlouvu o obsahu a rozsahu této vzdělávací činnosti a o podmínkách pro její konání.

(3) *Pro účely prokázání doby provozu majetku a počtu uskutečněných hodin praktického vyučování, odborné praxe a vzdělávací činnosti v rámci části akreditovaného studijního programu vysoké školy je poplatník povinen vést třídní knihu nebo obdobnou evidenci obsahující průkazné údaje o poskytované vzdělávací činnosti a jejím průběhu.*

(4) *Obdobím se pro účely odpočtu na podporu odborného vzdělávání rozumí*

a) zdaňovací období, nebo

b) období, za které se podává daňové přiznání.

(5) *Odpočet na podporu odborného vzdělávání se u poplatníka, který je společníkem veřejné obchodní společnosti nebo komplementářem komanditní společnosti, uplatní obdobně jako odpočet na podporu výzkumu a vývoje.*

§ 34g

Odpočet na podporu pořízení majetku na odborné vzdělávání

(1) *Odpočet na podporu pořízení majetku na odborné vzdělávání činí součet*

a) 110 % vstupní ceny majetku,

1. jehož je poplatník prvním vlastníkem,

2. který je pořízen pro účely odborného vzdělávání a

3. který je použit pro odborné vzdělávání více než 50 % doby jeho provozu ve třech po sobě bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích,
- b) 50 % vstupní ceny majetku,
1. jehož je poplatník prvním vlastníkem,
 2. který je pořízen pro účely odborného vzdělávání a
 3. který je použit pro odborné vzdělávání v rozsahu 30 % až 50 % doby jeho provozu ve třech po sobě bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích,
- c) 110 % vstupní ceny majetku u původního vlastníka, který je jeho prvním vlastníkem, pokud je majetek
1. předmětem finančního leasingu a úplata z tohoto finančního leasingu je výdajem k dosažení, zajištění a udržení příjmů podle tohoto zákona,
 2. pořizován pro účely odborného vzdělávání a
 3. použit pro odborné vzdělávání více než 50 % doby jeho provozu ve třech po sobě bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích a
- d) 50 % vstupní ceny majetku u původního vlastníka, který je jeho prvním vlastníkem, pokud je majetek
1. předmětem finančního leasingu a úplata z tohoto finančního leasingu je výdajem k dosažení, zajištění a udržení příjmů podle tohoto zákona,
 2. pořizován pro účely odborného vzdělávání a
 3. použit pro odborné vzdělávání v rozsahu 30 % až 50 % doby jeho provozu ve třech po sobě bezprostředně následujících zdaňovacích obdobích.
- (2) Odpočet podle odstavce 1 lze odečíst od základu daně v období pořízení majetku podle odstavce 1 písm. a) a b) nebo přenechání majetku podle odstavce 1 písm. c) a d) uživateli do užívání.
- (3) Odpočet podle odstavce 1 může činit nejvýše částku ve výši součinu 5 000 Kč a počtu hodin praktického vyučování, odborné praxe a vzdělávací činnosti v rámci části akreditovaného studijního programu vysoké školy uskutečněných na pracovišti poplatníka v období pořízení majetku podle odstavce 1 písm. a) a b) nebo přenechání majetku podle odstavce 1 písm. c) a d) uživateli do užívání.
- (4) Majetkem pořízeným nebo pořizovaným pro účely odpočtu podle odstavce 1 se rozumí majetek,
- a) který je vymezen ve smlouvě uzavřené mezi poplatníkem a právnickou osobou vykonávající činnost střední školy, vyšší odborné školy nebo vysoké školy o obsahu a rozsahu praktického vyučování, odborné praxe nebo vzdělávací činnosti v rámci části akreditovaného studijního programu vysoké školy a o podmínkách pro jejich konání jako majetek, který bude využíván při
1. praktickém vyučování,
 2. odborné praxi nebo
 3. vzdělávací činnosti v rámci části akreditovaného studijního programu vysoké školy na pracovišti poplatníka a
- b) u kterého je vstupní cenou pořizovací cena nebo vlastní náklady,
- c) na jehož pořízení nebo pořizování nebyla ani z části poskytnuta podpora z veřejných zdrojů.
- (5) Majetkem pořízeným nebo pořizovaným pro účely odpočtu podle odstavce 1 je pouze
- a) hmotný majetek zařazený v odpisové skupině 1, 2 nebo 3 podle přílohy č. 1 k tomuto zákonu nebo
- b) software, který je nehmotným majetkem, se vstupní cenou vyšší než 60 000 Kč.

§ 34h

Odpočet na podporu výdajů vynaložených na žáka nebo studenta

Odpočet na podporu výdajů vynaložených na žáka nebo studenta v rámci odborného vzdělávání činí součin

- a) 200 Kč a

b) počtu hodin uskutečněných v období na pracovišti poplatníka v rámci

1. praktického vyučování,
2. odborné praxe,
3. vzdělávací činnosti v rámci části akreditovaného studijního programu vysoké školy.

Tyto změny v zákonu o daních z příjmů by měly zvýhodnit zaměstnavatele, kteří se rozhodnou k uskutečňování praktického vyučování nebo odborné praxe studentů středních škol, a to formou pořízení majetku na odborné vzdělávání anebo formou praktického vyučování na pracovištích zaměstnavatele (toto může sloužit i k výchově vlastních budoucích zaměstnanců). Pro tyto účely bude třeba uzavřít se školou smlouvu o obsahu a rozsahu praktického vyučování nebo odborné praxe, kde budou sjednány konkrétní podmínky pro jejich uskutečnění.

Doporučujeme informovat o těchto změnách vedoucí pracovníky, kteří by mohli o zavedení „zvýhodněného“ praktického vyučování rozhodnout.

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

29/2014 Se zaměstnancem máme uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, a to na práci, která má zvláštní povahu podle § 39 odst. 4 ZP a je tedy vykonávána v režimu výjimky. V průběhu trvání tohoto pracovního poměru dojde od 1. června 2014 ke změně druhu práce, přičemž tento nový druh práce již takovou povahu nevykazuje. Vede takováto změna obsahu pracovního poměru k tomu, že bude tento pracovní poměr považován za první sjednání a je možné ho tedy již jen dvakrát opakovat, nebo je třeba se řídit povahou pracovního poměru na dobu určitou, jakou měl ke dni svého vzniku, a sjednání začít počítat až po uplynutí doby, na kterou byl původně uzavřen?

Pokud dojde během trvání pracovního poměru na dobu určitou, který byl uzavřen podle výjimky uvedené v ustanovení § 39 odst. 4 ZP, ke změně druhu práce a tato práce v důsledku toho ztratí povahu ve smyslu výjimky, je třeba posuzovat tento pracovní poměr s účinností od uvedené změny v režimu obecného pravidla „třikrát a dost“ (ve Vašem případě by se tedy jednalo o první sjednání s možností dvojího opakování nebo prodloužení).

30/2014 Jak je to s odvodem zdravotního pojištění z autorských honorářů, jejichž výše nepřesáhne 10000 Kč a podléhá srážkové dani ve výši 15%? Musí ten, kdo odměnu pobírá podat přehled na zdravotní pojišťovnu a odvést z nich pojištění?

Podle § 5 písm. b) bod 4 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění je pojištěnec plátcem pojistného, pokud je osobou samostatně výdělečně činnou (dále jen OSVČ). Za OSVČ se pro účely zdravotního pojištění považují mimo jiné „osoby vykonávající uměleckou nebo jinou tvůrčí činnost na základě autorskoprávních vztahů s výjimkou činnosti, z níž jsou příjmy samostatným základem daně z příjmů pro zdanění zvláštní sazbou daně“. V zákonu je odkaz na § 7 odst. 6 zákona o daních z příjmů, kde jsou autorské honoráře do 10000 Kč. Takže z těchto honorářů se zdravotní pojištění neodvádí.

31/2014 S našimi zaměstnanci máme velice často dohodnutu pracovní pohotovost nad rámec jejich rozvrhu směn. Jak to bude s placením výkonu

práce v době pracovní pohotovosti v případě, že se bude jednat o výkon práce v sobotu, neděli nebo ve svátek?

Podle § 95 odst. 2 ZP náleží zaměstnanci za výkon práce v době pracovní pohotovosti mzda nebo plat. Pokud se jedná o výkon práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, jde o práci přesčas. Za dobu výkonu práce v době pracovní pohotovosti ale nenáleží odměna ve výši 10% průměrného výdělku podle § 140 ZP. Jestliže se bude jednat o práci v sobotu nebo neděli, náleží zaměstnanci dosažená mzda plus příplatek za práci přesčas a příplatek za práci v sobotu nebo neděli. Pokud by zaměstnanec pracoval v době pracovní pohotovosti ve svátek, náleželo by mu ještě náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek nebo příplatek ve výši průměrného výdělku.

32/2014 Pracuje u nás zaměstnanec v pracovním poměru a kromě toho má u nás sjednanou dohodu o provedení práce. Nyní nám na něho přišel exekuční příkaz na provádění srážek ze mzdy. Musíme provádět srážky ze mzdy z jeho veškerých příjmů, tj. včetně příjmů z dohody o provedení práce nebo pouze z pracovního poměru?

Podle § 299 odst. 1 zákona 99/1963 Sb., občanský soudní řád se ustanovení o srážkách ze mzdy použijí i na výkon rozhodnutí srážkami z jiných příjmů, zde uvedených. Vzhledem k tomu, že v § 299 je uvedena jen dohoda o pracovní činnosti, tak se srážky ze mzdy z dohody o provedení práce neprovedou. Aby se mohly srážky dohody o provedení práce provést muselo by to být příkazáním jiných peněžitých pohledávek podle § 312 OSŘ..

33/2014 Zaměstnanci pracují podle harmonogramu v nepřetržitém provozu a to tak, že dva zaměstnanci mají stanovenou pracovní dobu od 18 hod. do 6 hod. a střídají se 2 dny ano - 2 dny ne a další dva pracovníci mají stanovenou pracovní dobu od 6 hod. od 18 hod. a rovněž se střídají 2 dny ano – 2 dny ne. Jaká by měla být týdenní pracovní doba těchto zaměstnanců?

Podle § 78 odst. 1 písm. f) ZP je nepřetržitým pracovním režimem režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Vzhledem k tomu, že se Vaši zaměstnanci ve směnách vzájemně pravidelně nestřídají, ale jedni pracují pouze denní směnu a druzí pouze noční, nejedná se o nepřetržitý pracovní režim a týdenní pracovní doba u nich je 40 hodin, pokud není tato týdenní pracovní doba u zaměstnavatele kratší.

34/2014 Jsme dopravní firma, u které jezdí řidiči na zahraniční pracovní cesty a cestovní náhrady (stravné) mají poměrně vysoké. Nyní jsme obdrželi exekuční příkaz, kde se příkazuje provedení exekuce příkazáním jiných peněžitých pohledávek, které má povinný u dlužníka z titulu vyplácení cestovních náhrad. Jsme povinni zaměstnanci srazit vyplácené cestovní náhrady? V případě, že ano, tak v jaké výši?

Výkon rozhodnutí příkazáním jiných peněžitých pohledávek vyplývá z § 312 a následujících zákona 99/1963 Sb., občanského soudního řádu. V těchto případech vystupuje zaměstnavatel jako dlužník povinného (zaměstnavatel zaměstnanci dluží

cestovní náhrady) a musí cestovní náhrady srazit. Vzhledem k tomu, že exekuční příkaz neuvádí, jakou výši cestovních náhrad máte srazit, musíte srazit veškeré cestovní náhrady, na které vznikl zaměstnanci nárok v kalendářním měsíci.

35/2014 Můžeme se zaměstnancem opakovaně uzavírat nebo prodlužovat dohody o pracovní činnosti na dobu určitou, aniž bychom porušili § 39 ZP? Jak by to bylo s opakovaným uzavíráním dohod o provedení práce na dobu určitou ve vazbě na § 39 ZP?

Ustanovení § 39 odst. 2 ZP se podle našeho názoru nevztahuje na dohody mimo pracovní poměr, protože rozsah práce pro jejich výkon je omezen jiným způsobem – u dohody o pracovní činnosti polovinou stanovené týdenní pracovní doby a u dohody o provedení práce 300 hodinami v kalendářním roce. Nic ovšem nebrání tomu, sjednat tyto dohody na dobu neurčitou (nemusí se neustále prodlužovat nebo sepisovat nové). V těchto případech ale doporučujeme, si u dohody o provedení práce sjednat způsob jejího ukončení, např. s 3 denní výpovědní dobou.

36/2014 Zaměstnanec ještě nedosáhl řádného důchodového věku a požádal si od 1. 7. 2014 o předčasný starobní důchod podle § 31 zákona o důchodovém pojištění. Zároveň chce ukončit pracovní poměr k 30. 6. 2014 dohodou. Jsme povinni na dohodu o skončení pracovního poměru přistoupit, když bychom potřebovali, aby ještě předal agendu, kterou vykonával, svému nástupci?

Pracovní poměr zaměstnance přiznáním starobního důchodu nekončí. Pokud zaměstnavatel nepřistoupí na dohodu o skončení pracovního poměru, musí dát výpověď sám zaměstnanec a dvouměsíční výpovědní doba začne běžet od měsíce následujícího po doručení výpovědi. Jestliže by dal tento zaměstnanec výpověď v měsíci červnu, tak by výpovědní doba běžela v měsících červenec a srpen. Vzhledem k tomu, že by byl zaměstnanec od 1. 7. 2014 již poživitelem předčasného starobního důchodu, museli byste jej nahlásit na OSSZ, protože u Vás pracuje v zaměstnání, které zakládá účast na NP, poživatel předčasného důchodu a ČSSZ by mu výplatu za měsíce červenec a srpen zastavila. Bylo by asi vhodné najít společně nějaké jiné řešení, např. skončení k 30. 6. a v červenci a srpnu s ním sjednat dohodu o provedení práce do 10000 Kč na předání agendy...

Závěrečný pozdrav od pana MURPHYHO se týká našeho zákonodárství:

**KAŽDÝ PRÁVNÍ SYSTÉM, VE KTERÉM NEZNALOST ZÁKONA NEOMLOUVÁ
A V NĚMŽ PŘITOM EXISTUJE TOLIK ZÁKONŮ,
ŽE SI JE ČLOVĚK NEMŮŽE ZAPAMATOVAT,
JE SÁM O SOBĚ NESPRAVEDLIVÝ.**

Rozdíly v pojištění, daních a dalších situacích, které by nastaly po zrušení pracovního poměru a sjednání smlouvy o výkonu funkce podle zákona 90/2012 Sb. o obchodních korporacích (dále jen ZOK)

	pracovní poměr podle ZP (např. ředitel a.s. nebo s.r.o.)	smlouva o výkonu funkce podle ZOK (např. jednatel, člen představenstva)
důchodové pojištění	ANO/*	ANO/*
nemocenské pojištění	ANO/*	ANO/*
zdravotní pojištění	ANO	ANO
daň z příjmů	ANO	ANO
úrazové pojištění	ANO	NE, ale možno připojistit u komerční pojišťovny
nárok na dovolenou	ANO	NE (lze sjednat ve smlouvě)
poskytnutí vozidla k služebnímu a soukromému použití	ANO	ANO pro účely daní se považují za zaměstnance
nárok na benefity (příspěvek na penzijní připojištění apod.)	ANO	ANO lze sjednat ve smlouvě
stravenky	ANO	ANO pro účely daní se považují za zaměstnance
cestovní náhrady	ANO	ANO lze sjednat ve smlouvě
náhrada mzdy v prvních 14 dnech PN	ANO	NE (ve smlouvě lze ale sjednat nekrácenou odměnu po tuto dobu)
nárok na nemocenské	ANO	ANO, pokud není v té době vyplácena plná odměna
nárok na podporu v nezaměstnanosti	ANO (max. 0,58násobek průměrné mzdy)	ANO, a to i v případě, že měsíční nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu min. mzdy
skončení pracovního poměru nebo smlouvy o výkonu funkce	úmrtí, dohoda, výpověď popř. odvolání nebo vzdání se, je-li v prac. smlouvě sjednáno – § 73 odst. 2 ZP	úmrtí, odstoupení nebo odvolání z funkce nebo dohoda o skončení výkonu funkce - § 198 odst. 1 ZOK
nároky při skončení	při odvolání nebo vzdání se je třeba nabídnout místo, pokud nepřijme, tak výpověď § 52 c) bez odstupného	může být sjednáno ve smlouvě o výkonu funkce
daňová uznatelnost mzdy resp. odměny	ANO	ANO

/* účast na pojištění vzniká při započitatelném příjmu 2500 Kč a vyšším

Dohoda o srážkách ze mzdy

Zaměstnavatel: (dále jen věřitel)

a

zaměstnanec: (dále jen dlužník)

uzavřeli podle § 2045 až 2047 zákona 89/2012 Sb. (občanský zákoník) tuto dohodu o srážkách ze mzdy:

1. Dlužník uznává, že způsobil věřiteli škodu ve výši Kč.
2. Věřitel a dlužník se dohodli, že dluh zaměstnance se uspokojí srážkami ze mzdy nebo jiných příjmů, které mu od zaměstnavatele plynou (např. z náhrady mzdy, odměn z dohod mimo pracovní poměr apod.).
3. Dohodnutá výše měsíčních srážek bude dodržena, pokud nepřekročí polovinu čisté mzdy dlužníka (*alternativa třetinu čisté mzdy, 40% čisté mzdy apod.*).
4. Dlužník dává výslovný souhlas k tomu, aby mu věřitel srážky prováděl od měsíce 2014 až do úplného uhrazení dluhu.
5. Tato dohoda je vyhotovena ve dvou vyhotoveních, kdy každá ze smluvních stran obdrží jedno vyhotovení.
6. Obě strany prohlašují, že se s dohodou o srážkách ze mzdy seznámily a s jejím obsahem souhlasí.

V dne

.....
podpis věřitele

.....
podpis dlužníka