

O B S A H:

1/ ODMĚŇOVÁNÍ UČŇŮ ZA PRODUKTIVNÍ PRÁCI

2/ ZMĚNY V NV 341/2017 Sb. O PLATOVÝCH POMĚRECH ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

4/ SRÁŽKY ZE MZDY – POKRAČOVÁNÍ Z PŘEDCHOZÍHO ČÍSLA

5/ ROZDÍLY PŘI PRODLUŽOVÁNÍ ZKUŠEBNÍ DOBY (§ 35 odst. 4 ZP) A VÝPOVĚDNÍ DOBY (§ 53 odst. 2 ZP)

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

7/ CHYBA V DIS 6/2019

V dnešním prázdninovém čísle se věnujeme aktuálním informacím, které se týkají práce mzdových účetních a personalistů. Kromě toho zde najdete aktualizovaný výklad k odměňování učňů a dokončení výkladu k provádění srážek ze mzdy. Po zapracování všech Vašich připomínek a podnětů bude ucelená brožura „SRÁŽKY ZE MZDY“ ke stažení na našich stránkách www.demonia.cz

1/ ODMĚŇOVÁNÍ UČŇŮ ZA PRODUKTIVNÍ PRÁCI

Vzhledem k tomu, že se v současné době enormně zvýšil zájem zaměstnavatelů o „produktivní práci“ učňů a od našeho posledního výkladu k odměňování učňů (viz DIS 4/2014) došlo k změnám v některých zákonech, které se jejich odměňování týkají, 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 náradí 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-čišníci 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 **4005 Kč** ($13350 \times 0,3$), pokud odpracuje celý měsíc resp. **23,94 Kč** ($79,80 \times 0,3$) 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 2003 Kč ($4005 \times 0,5$) resp. 1916 Kč ($23,94 \times 80$) při stanovení hodinové sazby.

Podíl produktivní činnosti jednotlivých učňů může být různý a podle toho také bude stanovena konkrétní výše odměny. Minimální výše odměny ale musí být dodržena u všech učňů.

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 (tučně jsou vyznačeny změny):

b) lékařská prohlídka žáka nebo studenta v průběhu vzdělávání

1. při změně zdravotního stavu,

*2. před **prvním** zařazením na praktické vyučování nebo praktickou přípravu, **nejde-li o případy, kdy se posouzení zdravotní způsobilosti osoby připravující se na výkon povolání neprovádí**, (dříve zde bylo, že se lékařská prohlídka 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; **dnem rozhodným pro stanovení termínu periodické prohlídky je den vydání lékařského posudku před prvním zařazením na praktické vyučování nebo praktickou přípravu.**

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).

2/ ZMĚNY V NV 341/2017 Sb. O PLATOVÝCH POMĚRECH ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ

NV 158/2019 Sb. ze dne 17. 6. 2019 se mění některá nařízení vlády v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců. Pro naši práci je nejdůležitější změna v NV 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců...

V § 5 se změnil odst. 4 takto:

Zaměstnanci, který je

a) lékařem nebo zubním lékařem poskytujícím zdravotní služby uvedené v § 2 odst. 2 a 3 zákona o zdravotních službách u poskytovatele zdravotních služeb,

b) lékařem orgánu sociálního zabezpečení podle § 3 odst. 3 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,

přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 4 k tomuto nařízení.

Doplněním písm. b) se rozšířil okruh lékařů, kterým bude příslušet platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 4 i na lékaře MPSV, ČSSZ, OSSZ, Ministerstva vnitra, spravedlnosti a obrany.

V příloze č. 6 se v první skupině prací se ztěžujícím vlivem pracovních podmínek změnil bod 3 takto (doplněný text je vyznačen tučně):

Práce vyžadující individuální přístup k jednotlivým osobám, popřípadě rozhodování při volbě z více variantních řešení, spočívající v soustavném přímém osobním styku s 3.1. občany v krizových sociálních situacích, při nichž dochází k ohrožení života, zdraví, základních životních potřeb (výživy, ošacení, ubytování), popřípadě vývoje nezletilých dětí,

3.2. občany při výkonu posudkové služby.

Tzn., že i při styku s občany při výkonu posudkové služby bude náležet zvláštní příplatek v rozmezí 500 až 1300 Kč.

Účinnost těchto změn je od 1. července 2019.

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

Zákonem **164/2019 Sb. se s účinností od 1. ledna 2020** mění zákon 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění (dále jen NP). Změny se týkají hlavně předkládání dočasných pracovních neschopností lékařem na OSSZ a zaměstnavatelům v elektronické podobě (e-neschopenky). Do doby nabytí účinnosti těchto změn budou zaměstnanci nadále předkládat zaměstnavatelům potvrzení o vzniku, trvání a ukončení pracovní neschopnosti, tak jako doposud v papírové formě. Zavedení e-neschopenek, kterou se informace o vzniku, trvání a ukončení pracovní neschopnosti budou předávat zaměstnavatelům elektronicky je stanovena až od 1. 1. 2020. Výklad k povinnostem zaměstnavatelů v souvislosti s e-neschopenkami najdete v některém z příštích čísel informačního servisu.

4/ SRÁŽKY ZE MZDY – POKRAČOVÁNÍ Z PŘEDCHOZÍHO ČÍSLA

SRÁŽKY PŘI ODDLUŽENÍ ZAMĚSTNANCE (zákon 182/2006 Sb., insolvenční zákon)

Novelou zákona 182/2006 Sb. (insolvenční zákon) provedenou zákonem **31/2019 Sb. dochází s účinností od 1. června 2019** ke změnám v provádění srážek ze mzdy při insolvenci zaměstnance. V § 406 odst. 3 písm. a) zákona bylo vypuštěno, že insolvenční soud uloží dlužníkovi, aby po dobu 5 let platil nezajištěným věřitelům stanovenou částku...

Nově je v § 406 odst. 3 písm. a) tento text:

uloží dlužníku, aby do podání zprávy o splnění oddlužení platil nezajištěným věřitelům prostřednictvím insolvenčního správce vždy k určenému dni měsíce částku stanovenou podle § 398 nebo § 398b z příjmů, které získá po schválení oddlužení, a to podle poměru jejich pohledávek určeného v rozhodnutí ve zprávě pro oddlužení. Současně stanoví termín úhrady první splátky, a to tak, aby byla uhrazena nejpozději do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž nastanou účinky schválení oddlužení.

Splnění oddlužení je řešeno v nově vloženém § 412a odst. 1 IZ takto:

Oddlužení plněním splátkového kalendáře se zpeněžením majetkové podstaty je splněno, jestliže

a) dlužník splatil nezajištěným věřitelům jejich pohledávky v plné výši,

b) dlužník v době 3 let od schválení oddlužení splatil nezajištěným věřitelům alespoň 60 % jejich pohledávek,

c) po dobu 5 let od schválení oddlužení nebylo dlužníku oddlužení zrušeno a dlužník neporušil svou povinnost vynaložit veškeré úsilí, které po něm bylo možno spravedlivě požadovat, k plnému uspokojení pohledávek svých věřitelů; má se za to, že tuto povinnost neporušil, jestliže v této době splatil nezajištěným věřitelům alespoň 30 % jejich pohledávek.

Zde se nově doplnila zrychlená verze oddlužení trvající pouze tři roky, která je určena těm dlužníkům, jenž jsou schopni uhradit alespoň 60% pohledávek svých věřitelů. Podle nově vloženého § 412b bude moci insolvenční soud přerušit nebo prodloužit průběh oddlužení.

Pro praxi mzdových účtáren by ale tyto změny neměly přinést výraznější problémy, protože se zavádí pouze zkrácená verze oddlužení a možnost přerušení nebo prodloužení průběhu oddlužení. O těchto skutečnostech by měl být zaměstnavatel informován buď insolvenčním správcem nebo by si je měl zjistit v insolvenčním rejstříku.

V souvislosti s uplatňováním zákona 182/2006 Sb. o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) se neustále objevují nové poznatky s jeho aplikací do oblasti srážek ze mzdy. Z insolvenčního zákona vyplývá zejména tato povinnost:

Pokud soud rozhodne o řešení úpadku plněním splátkového kalendáře, měl by přikázat plátcí mzdy dlužníka (např. zaměstnavateli), aby po doručení rozhodnutí prováděl ze mzdy stanovené srážky, a to ve výši, v jaké můžou být uspokojeny přednostní pohledávky a začít zasílat ihned insolvenčnímu správci. Tyto srážky se provádí po dobu určenou v § 406 odst. 3, resp. v § 412a zákona. Podle § 406 odst. 5 doručí soud rozhodnutí o tomto způsobu řešení oddlužení vždy plátcí mzdy, a to do vlastních rukou. Tento postup od okamžiku doručení rozhodnutí soudu je vcelku jednoznačný a nepůsobí zaměstnavateli žádné větší problémy...

Problémem při insolvenci je předcházející období od podání insolvenčního návrhu zaměstnancem soudu až do rozhodnutí soudu o řešení úpadku. Takže bychom si postupně prošli jednotlivé fáze insolvenčního řízení z pohledu ve vztahu k činnosti zaměstnavatele v určitém období.

- JAK POSTUPOVAT, POKUD DLUŽNÍK (náš zaměstnanec) PODAL U SOUDU NÁVRH NA PROHLÁŠENÍ ÚPADKU?

Bezprostředně po podání návrhu na prohlášení úpadku vydá insolvenční soud vyhlášku o zahájení insolvenčního řízení a zveřejní ji v insolvenčním rejstříku, čímž se insolvenční řízení považuje za zahájené a nastávají jeho účinky (§ 109 IZ). Zde není nikde povinnost oznámit toto zaměstnavateli.

- JAK SE ZAMĚSTNAVATEL DOZVÍ O PODÁNÍ NÁVRHU NA PROHLÁŠENÍ ÚPADKU?

Buď mu to oznámí sám zaměstnanec nebo si zaměstnavatel zjistí tuto skutečnost v insolvenčním rejstříku. Doporučujeme při nástupu zaměstnance do zaměstnání se podívat do insolvenčního rejstříku, zda se zaměstnancem již neprobíhá insolvenční řízení. U zaměstnance, kteří mají exekuce by bylo vhodné si přes jeho rodné číslo

každý měsíc zjistit, zda je na něho něco v rejstříku již zapsáno. Pokud ano, tak se nám záznamy objeví. Adresa rejstříku je <http://insolvenčni-rejstrik.cz/>. Sledování insolvenčního rejstříku zaměstnavatelem sice z insolvenčního zákona nevyplývá, ale jeho sledování doporučujeme a mnoho programů na zpracování mezd již tuto měsíční kontrolu zajišťuje...

▪ JAK BUDE ZAMĚSTNAVATEL POSTUPOVAT PO TOM, CO SE DOZVĚDĚL O PODÁNÍ NÁVRHU NA PROHLÁŠENÍ ÚPADKU SVÝM ZAMĚSTNANCEM?

Podle § 109 odst. 1 písm. c) insolvenčního zákona platí, že plátce mzdy či jiných platů, jakmile se dozví o zahájení insolvenčního řízení, v němž je jeho zaměstnanec dlužníkem, přestane provádět srážky ze mzdy či jiné úkony směřující k provedení exekuce ve prospěch oprávněných osob. Podle novelizovaného § 409 odst. 2 insolvenčního zákona (platnost od 1. 1. 2014) a podle vyjádření Krajského soudu v Hradci Králové by měl být postup při provádění srážek ze mzdy v období od zahájení insolvenčního řízení následující:

- srážky ze mzdy se i nadále provádí, ale nevylácí se nikomu

- podle výsledku insolvenčního řízení se sražené prostředky předají buď

1/ oprávněnému, pokud bude insolvenční návrh odmítnut (tzn., že se deponované částky pošlou tomu, komu byly posílány před zahájením insolvence)

2/ dlužníkovi, pokud bude pravomocně schváleno oddlužení formou splátkového kalendáře (zde doporučujeme tuto výplatu konzultovat s insolvenčním správcem, protože dlužník by měl takto získané prostředky použít k mimořádným splátkám nad rámec schváleného splátkového kalendáře, tzn., že by je měl dobrovolně vydat do majetkové podstaty - § 412 odst. 1 písm. b) IZ)

3/ insolvenčnímu správci, pokud bude prohlášen konkurz na našeho zaměstnance.

Tento postup odpovídá i stanovisku Ministerstva spravedlnosti uvedeného v důvodové zprávě k novele OSŘ (294/2013 Sb.), podle kterého by měl zaměstnavatel srážky i nadále provádět a deponovat až do dalšího rozhodnutí v rámci insolvence.

▪ JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ, ŽE SE ZAMĚSTNANCEM BYLO JIŽ ZAHÁJENO INSOLVENČNÍ ŘÍZENÍ, ALE ON ŽÁDNÉ SRÁŽKY ZE MZDY U ZAMĚSTNAVATELE NEMÁ?

Tato situace může nastat v případě, že si zaměstnanec sám uhrazoval své pohledávky a poté zjistil, že už to „zvládat“ nebude (např. manželka přišla o práci apod.). V tomto případě postupuje zaměstnavatel tak, že i nadále vyplácí celou mzdu svému zaměstnanci. V případě, že bude v budoucnu zaměstnanci povoleno oddlužení formou splátkového kalendáře, musí být toto rozhodnutí doručeno zaměstnavateli soudem (§ 406 odst. 5 IZ).

▪ JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ, ŽE SE ZAMĚSTNANCEM BYLO JIŽ ZAHÁJENO INSOLVENČNÍ ŘÍZENÍ A ON MÁ MEZI POHLEDÁVKAMI VÝŽIVNÉ?

Jak bylo již výše uvedeno, přestane v případě zahájení insolvenčního řízení plátce mzdy po podání insolvenčního návrhu provádět srážky ze mzdy ve prospěch oprávněných osob a bude je deponovat. Podle § 111 odst. 2 insolvenčního zákona je ale u výživného dána výjimka v nakládání s majetkovou podstatou a platí, že pohledávky výživného je možno i nadále srážet a podle našeho názoru i odesílat oprávněnému (přesto tento krok doporučujeme konzultovat s insolvenčním správcem). Jestliže potom insolvenční soud schválí oddlužení formou splátkového

kalendáře měl by sám rozhodnout, jak má být výživné v budoucnu placeno nebo jeho placení ponechá na insolvenčním správci.

POZNÁMKA: pokud by přišlo výživné v době probíhajícího insolvenčního řízení nebo i po schválení oddlužení formou splátkového kalendáře, je třeba kontaktovat insolvenčního správce, který by měl rozhodnout o dalším postupu.

- JE MOŽNO V DOBĚ, KDY BYLO SE ZAMĚSTNANCEM ZAHÁJENO INSOLVENČNÍ ŘÍZENÍ, PROVÁDĚT SRÁŽKY NA ZÁKLADĚ DOHODY O SRÁŽKÁCH ZE MZDY?

Podle § 109 odst. 1 písm. d) IZ nelze od zahájení insolvenčního řízení uplatnit dohodou věřitele a dlužníka založené právo na výplatu srážek ze mzdy s výjimkou plnění vyživovací povinnosti. Tzn., že nelze ani provést srážku na základě dohody o srážkách na odborářské příspěvky, závodní stravování, nájemné apod. Zde doporučujeme postup takový, že zaměstnanec požádá zaměstnavatele o zasílání části mzdy vypočtené např. jako x% z čisté mzdy na účet odborové organizace nebo o zasílání rozdílu mezi hodnotou odebraných stravenek a příspěvkem zaměstnavatele na závodní stravování na účet zaměstnavatele. V těchto případech se nejedná o srážky ze mzdy, ale zaměstnavatel pouze vyhověl žádosti zaměstnance a zasílá ze zbytku čisté mzdy zaměstnance určené částky na uvedené účty.

- JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ, ŽE ZAMĚSTNANCI NENÍ POVOLENO ODDLUŽENÍ, ALE JDE DO KONKURZU?

Pokud soud rozhodne o řešení úpadku konkurzem (ve většině případů se ale konkurz týká podnikatelů a nikoliv zaměstnanců), tj. uspokojením věřitelů z výnosu zpeněžením majetkové podstaty, je třeba provádět srážky v rozsahu, v jakém z nich mohou být uspokojeny přednostní pohledávky (§ 207 odst. 2 IZ). Jak se o prohlášení konkurzu dozví zaměstnavatel? Měl by mu ji sdělit sám zaměstnanec nebo si ji mohl zjistit v insolvenčním rejstříku. V některých případech sděluje tuto informaci zaměstnavateli i sám insolvenční soud.

- JE MOŽNO V PŘÍPADĚ INSOLVENCE SRÁŽET I Z DOHODY O PROVEDENÉ PRÁCE?

Od 1. září 2015 podléhá srážce ze mzdy i odměna z dohody o provedení práce, takže i v rámci insolvence se bude z dohody o provedení práce srážka provádět. Pouze v případě insolvenčních řízení zahájených před 1. 9. 2015 by se z dohod o provedení práce srážky provádět nemusely, ale podle § 412 odst. 1 insolvenčního zákona by se jednalo v tomto případě o mimořádný příjem, který plyne z dohody o provedení práce a dlužník je povinen mimořádný příjem použít k mimořádné splátce. Srážku by zaměstnavatel provedl ale pouze na základě výzvy insolvenčního správce nebo na základě žádosti dlužníka.

- JE MOŽNO V PŘÍPADĚ INSOLVENCE SRÁŽET I Z DAŇOVÉHO BONUSU NEBO DOPLATKU NA DAŇOVÉM BONUSU V RÁMCI ROČNÍHO ZÚČTOVÁNÍ?

Daňový bonus ani doplatek daňového bonusu z RZ se podle usnesení Vrchního soudu v Olomouci (3 VSOL 852/2011-A-10 ze dne 11. 5. 2015) nepovažuje za příjem podléhající srážkám ze mzdy. Podle § 412 odst. 1 insolvenčního zákona by se však jednalo v tomto případě o mimořádný příjem, který plyne v souvislosti s výplatou daňového bonusu a dlužník je povinen mimořádný příjem použít k mimořádné

splátce. Srážku by zaměstnavatel provedl ale pouze na základě výzvy insolvenčního správce nebo na základě žádosti dlužníka.

- JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ, ŽE NA ZAMĚSTNANCE PŘIJDOU DALŠÍ EXEKUČNÍ PŘÍKAZY V DOBĚ, KDY UŽ PROBÍHÁ ODDLUŽENÍ FORMOU SPLÁTKOVÉHO KALENDÁŘE?

Pohledávky vydané po zahájení oddlužení získávají své pořadí dnem doručení a exekutorovi oznámíme, že s jejich srážením začneme ihned po skončení oddlužení, tj. po uplynutí 3 resp. 5 let.

5/ ROZDÍLY PŘI PRODLUŽOVÁNÍ ZKUŠEBNÍ DOBY (§ 35 odst. 4 ZP) A VÝPOVĚDNÍ DOBY (§ 53 odst. 2 ZP)

V poslední době se množí dotazy k problematice prodlužování zkušební doby o překážky v práci a o prodlužování výpovědní doby v případě uplynutí výpovědní doby v ochranné lhůtě. Dotazy se týkají hlavně toho, zda prodlužovat o pracovní dny nebo o kalendářní dny. Proto jsme se rozhodli se s tímto problémem jednou pro vždy vypořádat...

Prodlužování zkušební doby je řešeno v § 35 odst. 4 ZP takto:

Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

Vzhledem k tomu, že se zde hovoří o celodenních překážkách v práci a o celodenní dovolené, musí se zkušební doba prodlužovat **o pracovní dny**, na které připadla překážka v práci nebo dovolená.

Prodlužování výpovědní doby v případě uplynutí výpovědní doby v ochranné lhůtě řeší § 53 odst. 2 ZP takto:

Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Protože se u výpovědní doby v 51 odst. 2 ZP říká, že začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, musí se vždy jednat **o kalendářní dny**, o které se zkušební doba prodlužuje.

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

28/2019 Na našeho zaměstnance jsme ve stejný den v měsíci březnu obdrželi dvě přednostní pohledávky (jsme prvním plátcem), na které jsme ihned začali srážet a poměrnou částí uspokojovat z první i druhé třetiny. V měsíci květnu nám byla doručena nepřednostní pohledávka (exekuční příkaz), která má ale dřívější datum doručení prvním plátcem mzdy než obě dříve došlé přednostní pohledávky. Jak máme postupovat při provádění srážek ze mzdy od měsíce května?

Váš postup v měsících březen a duben byl v souladu s platnou legislativou. Od měsíce května však bude třeba v rámci první třetiny „předřadit“ nepřednostní pohledávku na první místo, protože má dřívější datum doručení prvnímu plátcu než přednostní pohledávky. Za měsíc květen se pošle první třetina na nepřednostní pohledávku a z druhé třetiny čisté mzdy a z plně zabavitelné částky (tj. v květnu ještě z částky nad 9643 Kč a od měsíce června z částky nad 19286 Kč) se uspokojí poměrnou částí obě přednostní pohledávky.

29/2019 Zaměstnanec byl uznán práce neschopným od 30. 6. 2019. Dne 30. 6. ale odpracoval celou svou směnu, takže by mu mělo začít běžet období prvních 14 dnů pracovní neschopnosti pro náhradu mzdy až od následujícího dne. Bude mít tento zaměstnanec nárok na proplacení prvních tří dnů pracovní neschopnosti nebo je rozhodující datum na neschopence?

Podle § 192 odst. 1 ZP vznikla-li pracovní neschopnost ode dne, v němž měl zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období prvních 14 kalendářních dnů pro účely poskytování náhrady následujícím kalendářním dnem. Následujícím kalendářním dnem je 1. červenec, a tudíž budou zaměstnanci proplaceny i první tři dny pracovní neschopnosti. Naopak pokud by lékař vystavil neschopenku dne 1. 7., a to zpětně od 28. 6., zaměstnanci by se první 3 dny pracovní neschopnosti ještě nezaplatily...

30/2019 Osamělá zaměstnankyně byla na rodičovské dovolené do 23. 5. 2019 a v měsíci červnu čerpala 16 dnů OČR (10.6. až 25.6.) na dítě mladší 10 let. Budeme u této zaměstnankyně krátit dovolenou o jednu dvanáctinu za 98 neodpracovaných směn na rodičovské dovolené a za 10 neodpracovaných směn při OČR?

Novelou zákoníku práce provedenou zákonem 310/2017 Sb. byla do § 216 odst. 2 doplněna mezi doby, které se pro účely dovolené považují jako výkon práce i doba poskytování dlouhodobé péče a doba ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti. Z toho vyplývá, že vaše zaměstnankyně má v současné době zameškáno pouze 98 směn a krácení dovolené se neprovede. Pokud by tato zaměstnankyně byla do konce tohoto roku např. práce neschopna nebo čerpala neplacené volno, potom by mohlo dojít k překročení 100 neodpracovaných směn a k následnému krácení dovolené.

31/2019 Dítě našeho zaměstnance dovršilo věk 15 let dne 18. 6. 2019 a povinnou školní docházku ukončí k 30. 6. Kdy s ním můžeme sepsat pracovní smlouvu a od kdy může nastoupit do práce?

Podle § 35 občanského zákoníku se může nezletilý zavázat k výkonu závislé činnosti podle ZP. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilé dítě ukončí povinnou školní docházku. Tzn., že dítě vašeho zaměstnance může podepsat pracovní smlouvu (nebo některou z dohod mimo pracovní poměr) nejdříve dne 18. 6., ale jako den nástupu do práce může být sjednán nejdříve 30. červen nebo pozdější den.

32/2019 Zaměstnankyně u nás pracuje na zkrácený pracovní úvazek 30 hodin týdně. Pracuje rovnoměrně, tzn. každý den 6 hodin. Jaký bude její nárok na dovolenou, pokud odpracuje celý rok, když v organizaci máme 4 týdny dovolené při plném úvazku?

Jestliže u této zaměstnankyně nebude muset být dovolená krácena za neodpracovaných 100 směn, vznikne ji nárok na dovolenou za kalendářní rok v délce 4 týdnů. Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku ji však bude náležet pouze za 6 hodin denně (tj. za to, co ji ušlo).

33/2019 Máme zaměstnance, kterému byly soudem svěřeny do pěstounské péče dvě nezletilé děti. Tento zaměstnanec má exekuce, které mu srážíme. Můžeme mu děti svěřené do pěstounské péče započíst jako vyživované osoby pro účely srážek ze mzdy? Můžeme na tyto svěřené děti uplatnit daňové zvýhodnění podle ZDP?

Vyživovací povinnost vůči dětem v pěstounské péči zůstává jejich „biologickým rodičům“, takže je není možné v rámci exekuce uplatnit jako osoby, kterým je pěstoun povinen poskytovat obživu. V případě svěřením dítěte do péče nahrazující péči rodičů je možné u pěstouna uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované dítě podle § 35c odst. 6 ZDP, a to buď formou slevy na dani nebo daňovým bonusem.

34/2019 Zaměstnanec čerpal otcovskou poporodní péčí od 13. do 19. května 2019 a program na zpracování mezd nám nevyhloučil 7 kal. dnů jejího čerpání a u zaměstnance nám vychází doplatek na zdravotní pojištění, protože díky tomu nedosáhl minimální mzdy. Domníváme se, že dny otcovské jsou důležitou osobní překážkou v práci, o kterou by se měla snížit minimální mzda pro účely odvodu zdravotního pojištění?

Otcovská poporodní péče je podle zákona 187/2006 Sb. o NP nemocenská dávka, ale nejedná se o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance dle zákoníku práce (nebyla totiž doplněna do § 191 ZP) a nejedná se tak o důvod pro snížení vyměřovacího základu při výpočtu pojistného na ZP (musí být dodržen minimální vyměřovací základ).

V případě, že ale zaměstnanec zároveň požádá zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou podle § 196 ZP a ten mu ji poskytne (dokonce mu ji musí poskytnout!), tak nahlásí zaměstnance klasicky kódem M při nástupu a kódem U při ukončení otcovské. V tomto případě se již jedná o osobu, za kterou je plátcem pojistného stát a lze pro uvedené období snížit minimální vyměřovací základ.

35/2019 Manželce našeho zaměstnance se dne 21. 12. 2018 narodilo dítě a zaměstnanec si od tohoto data požádal podle § 196 ZP o čerpání rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte. Jeho žádosti jsme vyhověli, ale zajímalo by nás, zda bude mít tento zaměstnanec nárok na nějakou dovolenou za rok 2019, když neodpracoval v letošním roce žádnou směnu?

Podle 216 odst. 2 ZP se doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se pro účely dovolené považuje jako výkon práce. Pokud by tedy mateřská dovolená zaměstnankyně končila např. 27. 5. 2019, považovala by se u vašeho zaměstnance

za výkon práce doba od 1. 1. do 27. 5. Díky tomu splnil zaměstnanec podmínku „odpracování“ alespoň 60 dnů a vzniká mu nárok na dovolenou za rok 2019. Podle § 217 odst. 5 ZP požádá-li zaměstnanec o čerpání dovolené, tak aby navazovala na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou je zaměstnavatel povinen jeho žádosti vyhovět. Podle § 223 odst. 1 ZP dovolenou vyčerpaná podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit. Tzn., že pokud si zaměstnanec vyčerpá od 28. 5. celou dovolenou za rok 2019, tak se mu nebude krátit.

36/2019 Od roku 2010 jsme zaměstnanci přispívali na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem částkou 1000 Kč měsíčně. V měsíci březnu 2019 mu byla smlouva ukončena z důvodu zabavení prostředků exekutorem. Částka příspěvků zaměstnavatele činila cca 100 tis. Kč. Musí si zaměstnanec dodat tyto příspěvky zaměstnavatele v daňovém přiznání za rok 2019?

Příspěvky zaměstnavatele musí být před výplatou exekutorovi zdaněny penzijní společností (srážková daň 15%). Zaměstnanec již v daňovém přiznání příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění neuvádí. Dodanění příspěvků zaměstnavatele se vztahuje pouze na příspěvky na soukromé životní pojištění. Zaměstnanec by v případě předčasného ukončení smlouvy na penzijní připojištění musel dodaňovat pouze, pokud by si uplatňoval nezdavitelnou částku (§ 15 odst. 5 ZDP) z titulu vlastní platby na penzijní připojištění.

7/ CHYBA V DIS 6/2019

V DIS 6/2019 jsme u srážek ze mzdy (strany 5 a 6) neaktualizovali nezabavitelné částky podle stavu k 1. 1. 2019. Takže místo 9643 Kč je tam 9283 Kč, místo 6428,67 Kč je tam 6188,67 Kč a místo 1607,17 Kč je tam částka 1547,17 Kč. Tyto neopravené částky ale nemají vliv na to, jak by se mělo postupovat při výpočtu srážek ze mzdy při více plátcích mzdy ...

Všem našim (ne)čtenářům se za chybu omlouváme a jediné pozorné čtenáře moc děkujeme za upozornění.

V připravované brožurě ke srážkám ze mzdy pochopitelně najdete u této pasáže již opravené nezabavitelné částky.

Závěrečný pozdrav je opět od MURPHYHO (zákony sexuálního skepticismu):

-
- 1. Dáváte-li si schůzku naslepo, netěšte se dopředu jenom proto, že po telefonu to znělo báječně.**
 - 2. Nedělejte si přehnané naděje jenom podle toho, jak ten váš vyvolený či vyvolená vypadá zezadu.**
-