



3/2015

OBSAH na následující straně

Tabulka školení PROFEX - leden, únor 2016

		Účetnictví	Mzdy
11.1.2016	Pondělí		Šumperk
12.1.2016	Úterý		Boskovice
13.1.2016	Středa		Hradec Králové
14.1.2016	Čtvrtek		Uherský Brod
18.1.2016	Pondělí	Tábor	Toužim
19.1.2016	Úterý	Pelhřimov	Blatná
20.1.2016	Středa		Blatná
21.1.2016	Čtvrtek	Uherský Brod	Vodňany
22.1.2016	Pátek	Třebíč	Tábor
25.1.2016	Pondělí		Benešov
26.1.2016	Úterý		Pelhřimov
27.1.2016	Středa	Hradec Králové	Třebíč
28.1.2016	Čtvrtek	Šumperk	
29.1.2016	Pátek	Boskovice	
4.2.2016	Čtvrtek	Toužim	
5.2.2016	Pátek	Benešov	
10.2.2016	Středa	Vodňany	
11.2.2016	Čtvrtek	Blatná	
12.2.2016	Pátek	Blatná	

Pořadající firmy

Místo konání školení	Zajišťuje firma	email	telefon
Blatná	MAKO Blatná, spol. s r.o.	mako@mako.cz	383 423 325
Uherský Brod	PC Consult - ing. Pavel Knotek	knotek@pc-consult.cz	602 520 522
Třebíč	PROFIN CZ, a.s.	info@profincz.cz	568 848 125
Tábor	Aplikaní skupina, spol. s r.o.	astabor@quick.cz	381 281 286
Pelhřimov	CREDIS s.r.o.	credis@credis.cz	564 409 490
Toužim	A.P.S.A. s.r.o.	apsa@apsa.cz	353 312 366
Benešov	MECO - ing. Měchurová	mechurova@meco.cz	317 722 087
Vodňany	CONTI Vodňany s.r.o.	conti@iol.cz	383 382 297
Hradec Králové	SKASO s.r.o.	skasosro@gmail.com hp.mapsumperk@gmail.com	605 851 361
Šumperk	MAP s.r.o.	m	583 301 160
Boskovice	Agcomp s.r.o.	exner.oldrich@seznam.cz	602 428 592

Program školení mezd

Roční závěrka 2015 (OZP, vyúčtování daní, roční zúčtování daně)

Změny ve mzdové oblasti k 1.1.2016

Úpravy v programu MZDY ZEIS pro rok 2016

Diskuze, odpovědi na dotazy

Program školení účetnictví

Novely zákonů o daních z příjmů, DPH a rezervách

Novela zákona o účetnictví

Novely 2015 pro závěrku roku 2016

Metodika finanční správy za rok 2015

Diskuze, odpovědi na dotazy

Obsah

1. Zákoník práce, zákon o zaměstnanosti.....	3
1.1. Zákon č. 205/2015 Sb.,.....	3
1.1.1. Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.....	3
1.1.2. Novela zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád	7
1.1.3. Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění.....	7
1.1.4. Novela NV č. 564/2006 Sb., o platech zaměstnanců	8
1.1.5. Novela NV č. 304/2014 Sb., o platech státních zaměstnanců.....	8
1.2. Zákon č. 203/2015 Sb.....	8
1.2.1. Uchazeč o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti.....	8
1.2.2. Trvání pracovní neschopnost po skončení zaměstnání.....	9
1.2.3. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.....	10
1.2.4. Zaměstnávání cizinců.....	11
1.2.5. Zakázané práce a pracoviště.....	11
1.2.6. MPSV k určení nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.....	12
1.3. Potvrzení o zaměstnání.....	12
1.3.1. Typ pracovněprávního vztahu.....	13
1.3.2. Den vydání potvrzení zaměstnanci.....	14
1.3.3. Povinný obsah zápočtového listu.....	14
2. Pojištění.....	16
2.1. Sociální pojištění.....	16
2.1.1. ONZ - kód činnosti pro osoby pověřené obchodním vedením.....	16
2.1.2. Polovina průměrné měsíční mzdy.....	18
2.1.3. Vícečetné pracovněprávní vztahy (ZMR a DPČ).....	18
2.2. Důchodové spoření – II. pilíř.....	20
2.3. Zdravotní pojištění.....	20
2.3.1. Upozornění pro klienty VZP:.....	20
2.3.2. Změna zdravotní pojišťovny.....	21
2.3.3. Dotazy k VZP.....	22
3. Daně.....	24
3.1. Posuzování nároku na daňový bonus v roce 2015.....	24
3.1.1. Novela § 36 odst.7 – překlasifikce srážkové daně na zálohovou.....	24
3.1.2. Novela § 35c odst.4 - polovina minimální mzdy.....	25
3.1.3. Nepředložení dokladů o studiu.....	26
3.2. Školkovné - dopady zákona č. 127/2015 Sb.....	27
4. Exekuce a insolvence.....	28
4.1. Srážky ze mzdy a jiných příjmů	28
4.1.1. Příkazání jiných peněžitých pohledávek.....	29
4.1.1.1. Příkazání jiné peněžité pohledávky na odměny z DPP	29
4.1.1.2. Příkazání jiné peněžité pohledávky na daňový bonus.....	32
4.1.2. Postup srážení a deponování	34
4.1.2.1. Provádění srážek po vstupu do insolvence.....	36
4.1.3. Výše srážky.....	37
4.1.4. Změna plátce mzdy.....	39
4.2. Další změny v exekučním řádu.....	41
4.3. Dotazy ke srážkám.....	43
5. Různé.....	43

5.1. Statistika – Aktualizace číselníku CZ-ISCO.....	43
6. Novinky k 1.1.2016.....	44
6.1. Zvýšení minimální mzdy od 1.1.2016.....	44
6.1.1. Minimální a zaručená mzda.....	45
6.1.2. Dopad zvýšení minimální a zaručené mzdy do dalších zákonů:.....	47
6.1.2.1 Do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	47
6.1.2.2. Do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.....	48
6.2. Zdravotní pojištění.....	48
6.2.1. Vyměřovací základ u osob, za které je plátcem pojistného stát.....	48
6.3. Sociální zabezpečení.....	48
6.3.1. Všeobecný vyměřovací základ.....	48
6.3.2. Redukční hranice 2016.....	49
6.4. Daně pro mzdové účetní.....	50
6.4.1. Zvýšení daňového zvýhodnění (§ 35c odst. 1).....	50
6.4.2. Výplata podílů na zisku v obchodních korporacích (§ 36 odst. 2 písm. d).....	50
7. Závěrem.....	50

1. Zákoník práce, zákon o zaměstnanosti

a zákony související

Dne **1.10.2015** nabyly účinnosti novely dvou právních předpisů, které se dotýkají vedení mzdové a personální agendy.

1.1. Zákon č. 205/2015 Sb.,

1.1.1. Novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nejvíce změn vyplývá z definitivního **zrušení zákona č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců**. Všechna ustanovení týkající se odškodňování pracovních úrazů byla přesunuta z přechodných ustanovení zákoníku práce (§ 366 až 390) do části jedenácté (do §§ 269 až 275), která řeší v zákoníku práce náhradu škody.

Celá část jedenáctá od § 248 po § 275 ZP byla od 1.10.2015 novelizována. V §§ 248 až 268 byly provedeny pouze drobné změny ve znění.

§ ZP do 30. 9. 2015	§ ZP od 1. 10. 2015
§ 269	§ 275
§ 270	§ 275
§ 271	vypuštěno (řeší se podle občanského zákoníku)
<i>Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.</i>	
§ 272	§ 272
§ 273	§ 273
§ 274	§ 274
§ 366	§ 269
§ 367	§ 270
§ 368	§ 271
§ 369 odst. (1)	vypuštěno - nadbytečné
<i>Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout náhradu za</i> a) ztrátu na výdělků, b) bolest a ztížení společenského uplatnění, c) účelně vynaložené náklady spojené s léčením, d) věcnou škodu; ustanovení § 265 odst. 3 platí i zde.	
§ 369 odst. 2	§ 271r
<i>Způsob a výši náhrady škody nebo nemajetkové újmy je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.</i>	
§ 370 Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti	§ 271a
§ 371 Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti	§ 271b
§ 372 Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění	§ 271c
(1) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově. (2) Ministerstvo zdravotnictví stanoví v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhláškou výši, do které je možné poskytnout náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění a určování výše náhrady v jednotlivých případech	(1) Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění se poskytuje zaměstnanci jednorázově, a to nejméně ve výši podle právního předpisu vydaného k provedení odstavce 2. (2) Vláda stanoví nařízením výši náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění odpovídající vzniklé újmě, způsob určování výše náhrady v jednotlivých případech a postupy při vydávání lékařského posudku

	včetně jeho náležitostí ve vztahu k posuzované činnosti.
§ 373 Účelně vynaložené náklady spojené s léčením	§ 271d
§ 374	§ 271f
Škodou podle tohoto zákona není případná ztráta na důchodu.	
§ 375 odst. 1 písm. a) až d)	vypuštěno - nadbytečné
<i>(1) Zemře-li zaměstnanec následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu své odpovědnosti poskytnout:</i> a) náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením, b) náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, c) náhradu nákladů na výživu pozůstalých, d) jednorázové odškodnění pozůstalých,	
§ 375 odst. 1 písm. e) Náhrada věcné škody	§ 271e
Práva vyplývající z § 271g až 271j nejsou závislá na tom, zda zaměstnanec před svou smrtí ve stanovené lhůtě právo na náhradu škody nebo nemajetkové újmy uplatnil.	
§ 376	§ 271g
Náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením a náhrada přiměřených nákladů spojených s pohřbem	
§ 377 Náhrada nákladů na výživu pozůstalých	§ 271h
§ 378 Jednorázové odškodnění pozůstalých	§ 271i
§ 379 Náhrada věcné škody	§ 271j
§ 380	§ 271k
<i>(1) Pracovním úrazem pro účely tohoto zákona je poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 273 a 274).</i> <i>(2) Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.</i> <i>(3) Pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.</i> <i>(4) Nemocemi z povolání jsou nemoci uvedené ve zvláštním právním předpisu.</i>	
§ 381	§ 271l
Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti z téhož důvodu jsou samostatná práva, která nepřislouží vedle sebe.	
§ 382	§ 271m
<i>(1) Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.</i> <i>(2) Náhradu za ztrátu na výdělků a náhradu nákladů na výživu pozůstalých je zaměstnavatel povinen vyplácet pravidelně jednou měsíčně, pokud nebyl dohodnut jiný způsob výplaty.</i>	
§ 383	§ 270
§ 384 odst. 1	vypuštěno
<i>(1) Zaměstnavatel, který nahradil poškozenému škodu, má právo na náhradu vůči tomu, kdo poškozenému za tuto škodu odpovídá podle občanského zákoníku, a to v rozsahu odpovídajícím míře této odpovědnosti vůči poškozenému, pokud nebylo předem dohodnuto jinak.</i> <i>(2) Jde-li o náhradu škody při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu uhradil, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, z nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.</i> <i>(3) Jde-li o jinou škodu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech.</i>	
§ 384 odst. 2 a 3	§ 271n
<i>(1) Jde-li o náhradu škody nebo nemajetkové újmy při nemoci z povolání, má zaměstnavatel, který škodu nebo nemajetkovou újmu nahradil, právo na náhradu vůči všem zaměstnavatelům, u nichž postižený zaměstnanec pracoval za podmínek, za nichž vznikla nemoc z povolání, kterou byl postižen, a to v rozsahu odpovídajícím době, po kterou pracoval u těchto zaměstnavatelů za uvedených podmínek.</i> <i>(2) Jde-li o jinou škodu nebo nemajetkovou újmu na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, platí pro způsob a rozsah její náhrady ustanovení o pracovních úrazech.</i>	
§ 385	§ 271o
U zaměstnance, který je v době pracovního úrazu nebo zjištění nemoci z povolání v několika pracovních poměrech nebo je činný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, se při stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělků vychází z průměrných výdělků dosažovaných ve všech těchto základních pracovněprávních vztazích, a to	

po dobu, po kterou by mohly trvat.	
§ 386	§ 271p
<p>(1) Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku jen do doby, kdy měl tento základní pracovníprávní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělku, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený zaměstnanec by byl i nadále zaměstnán. Ostatní práva vyplývající z povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání tím nejsou dotčena.</p> <p>(2) Utrpí-li pracovní úraz nebo byla-li zjištěna nemoc z povolání u poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělku po dobu, pokud nepřestal být zaměstnán z důvodů, které nesouvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání; nepracuje-li z důvodů, které souvisí s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, přísluší mu náhrada za ztrátu na výdělku po dobu, po kterou by vzhledem ke svému zdravotnímu stavu před pracovním úrazem nebo nemocí z povolání mohl pracovat. Ustanovení § 271b odst. 6 platí i zde.</p>	
§ 387	§ 274a
§ 388	§ 271s
Soud může výši odškodnění stanovenou právním předpisem (§ 271c a 271i) přiměřeně zvýšit.	
§ 389	§ 271t
Nepromlčují se práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo jiné škody nebo nemajetkové újmy na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují.	
§ 390	§ 271u
<p>(1) Změní-li se podstatně poměry poškozeného, které byly rozhodující pro určení výše náhrady, může se poškozený i zaměstnavatel domáhat změny v úpravě svých práv, popřípadě povinností.</p> <p>(2) Vláda vzhledem ke změnám, které nastaly ve vývoji mzdové úrovně a životních nákladů, upraví nařízením podmínky, výši a způsob náhrady za ztrátu na výdělku příslušející zaměstnancům po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku; to se vztahuje i na náhradu nákladů na výživu pozůstalých.</p>	

Kromě změn v oblasti **náhrad majetkové a nemajetkové újmy** byly v zákoníku práce provedeny tyto další změny:

- v **§ 1a se do odst. 2** mezi hodnoty, které chrání veřejný majetek, se doplnilo „spravedlivé odměňování zaměstnance“
- v **§ 67 odst. 2** se místo zařízení závodní preventivní péče vkládají slova „poskytovatel pracovnělékařských služeb“
- v **§ 224 odst. 1** se používá termín pracovnělékařské služby místo závodní preventivní péče
- v **§ 76 se zrušil odst. 5**, který řešil zrušení dohody o pracovní činnosti, tento text byl přesunut do **§ 77 odst. 4 a platí jak pro DPP, tak pro DPČ!**

(4) **Není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit**

a) **dohodou** smluvních stran ke sjednanému dni,

b) **výpovědí** danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s **patnáctidenní výpovědní dobou**, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, nebo

c) **okamžitým zrušením**; okamžité zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti však může být sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Pro zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti se vyžaduje **písemná forma**, jinak se k jeho výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží.

- **§ 180 (kapesné)** se změnil:

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout kapesné do výše 40% zahraničního stravného poskytnutého

zaměstnanci podle § 170 odst. 3 a § 179 odst. 1 a 2.

Po této úpravě se při výpočtu kapesného bude jednoznačně vycházet z plného, dvoutřetinového nebo jednotřetinového zahraničního stravného podle délky zahraniční pracovní cesty bez případného krácení stravného za poskytnutí bezplatného jídla (podle výkladů se nepřihlíželo ani nyní).

- V hlavě X. *Oprávnění odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, podpora vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů a kontrola v pracovněprávních vztazích se za 320 se vkládá nový § 320a*

Náklady vzniklé činností odborových organizací a organizací zaměstnavatelů podporující vzájemná jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, hradí stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody.

- a nový § 324

Odborové organizace a organizace zaměstnavatelů se považují za veřejně prospěšné právnické osoby.

Touto novelou je pokryta možnost úhrady nákladů na činnost těchto organizací.

- v § 357 odst. 2

(2) U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

- a zrušil se § 360

Obě tyto změny jsou provedeny v návaznosti na zrušení zákona o úrazovém pojištění. Možnost vycházet při odškodňování pracovního úrazu z průměrného výdělku z předchozího kalendářního roku je nyní řešena v § 271m.

- v § 365 odst. 1:

Ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy pojištění odpovědnosti zaměstnavatele při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání se řídí zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ustanovením § 205d zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 231/1992 Sb., zákona č. 74/1994 Sb. a zákona č. 220/2000 Sb., vyhláškou č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění vyhlášky č. 43/1995 Sb., vyhlášky č. 98/1996 Sb., vyhlášky č. 74/2000 Sb., vyhlášky č. 487/2001 Sb. a zákona č. 365/2011 Sb., a zákonem č. 182/2014 Sb.

Z výše uvedeného vyplývá, že do dne nabytí účinnosti jiné právní úpravy zůstává v platnosti § 205d starého zákoníku práce

§ 205d Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

(1) Zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance jsou pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pojištěni (dále jen "zákonné pojištění") u České pojišťovny, akciová společnost, pokud s ní měli sjednáno toto pojištění k 31. prosinci 1992. Ostatní zaměstnavatelé jsou pojištěni u Kooperativy, československé družstevní pojišťovny, akciová společnost, případně jejího právního nástupce v České republice (dále jen "pojišťovny"). To se nevztahuje na organizační složky státu. ⁴⁰⁾

(2) Vznikne-li pojišťovněm provozováním zákonného pojištění majetková újma, mají právo na úhradu této újmy ze státního rozpočtu. Přebytek vzniklý z tohoto pojištění odvedou pojišťovny do státního rozpočtu.

(3) Majetkovou újmu se rozumí ztráta pojišťovny vzniklá provozováním zákonného pojištění. Tou je záporný rozdíl mezi kalkulovanými náklady na pojistná plnění a skutečnými náklady na vyplacená pojistná plnění, vykázaný pojišťovnami k 31. prosinci každého roku.

(4) Přebytkem pojišťovny vzniklým z provozování zákonného pojištění se rozumí kladný rozdíl mezi kalkulovanými

náklady na pojistné plnění a skutečnými náklady na vyplacená pojistná plnění vykázaný pojišťovnami k 31.prosinci každého roku.

(5) Pojišťovna sdělí ekonomické výsledky provozu zákonného pojištění vždy za předchozí rok Ministerstvu financí nejpozději do 31.března následujícího roku. Ministerstvo uhradí vykázanou majetkovou újmu za předchozí rok nejpozději do 30.června běžného roku. Ve stejném termínu odvedou pojišťovny přebytky pojistného do státního rozpočtu.

(6) Evidenci o zákonném pojištění vedou pojišťovny v účetnictví odděleně od evidence ostatních činností pojišťoven. Kooperativa, československá družstevní pojišťovna, akciová společnost, kromě toho vede evidenci o zákonném pojištění v účetnictví odděleně za Českou republiku a Slovenskou republiku.

(7) Bližší podmínky a sazby pojistného stanoví vyhláškou Ministerstvo financí.

(8) Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.

(9) V rozsahu, v jakém se na zaměstnavatele vztahuje zákonné pojištění, zaniká jeho povinnost sjednat smluvní pojištění podle zvláštních předpisů.

a vyhl. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

- §§ 366 až 390 byly zrušeny a převedeny do části jedenácté (viz výše).

1.1.2. Novela zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

kde v § 299 odst. 1

i) náhrada za ztrátu na výdělků po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti,

Dosud byl v tomto písm. i) „úrazový příplatek, úrazové vyrovnání a úrazová renta“, které se měly poskytovat podle zákona č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění, který je s účinností od 1. 10. 2015 definitivně zrušen. Z náhrady za ztrátu na výdělků se ale srážky ze mzdy budou provádět i nadále, jen se jinak jmenují.

Účinnost všech výše uvedených změn je **od 1. října 2015.**

1.1.3. Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění

Vzhledem k tomu, že zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník byla zrušena vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 440/2001 Sb. o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, bylo třeba vydat novou právní úpravu, protože zákon č. 266/2006 Sb. o úrazovém pojištění zaměstnanců byl s konečnou platností zrušen zákonem č. 205/2015 Sb. ke dni 1. října 2015. Podle novelizovaného § 271c (dříve § 372) zákoníku práce bylo vydáno nové **nařízení vlády č. 276/2015 Sb.** o stanovení výše náhrady za bolest a ztížení společenského uplatnění, které stanovuje, že lékařský posudek o ohodnocení bolesti nebo lékařský posudek o ztížení společenského uplatnění vydává u pracovního úrazu registrující lékař zaměstnance a u nemoci z povolání posudkový lékař a v § 2 se odkazuje na přílohy 1 až 4, kde se nově stanovuje bodové ohodnocení bolesti za jednotlivá poškození zdraví při pracovních úrazech a bodová ohodnocení pro ztížení společenského uplatnění.

V § 3 se stanovuje **hodnota jednoho bodu ve výši 250 Kč** (dosud 120 Kč).

Celková výše náhrady = bodové ohodnocení * 250 Kč.

Podle přechodného ustanovení v § 10

Vznikla-li bolest nebo ztížení společenského uplatnění přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení a nebyl-li do dne nabytí účinnosti tohoto nařízení vydán lékařský posudek k odškodnění bolesti, nebo ztížení společenského uplatnění, stanoví se náhrada za bolest nebo náhrada za ztížení společenského uplatnění podle tohoto nařízení.

u pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, u nichž **nebyl do dne účinnosti vydán lékařský posudek**, se provede ohodnocení odškodnění již podle tohoto nařízení vlády, které nabývá účinnosti dnem **26. 10. 2015**.

1.1.4. Novela NV č. 564/2006 Sb., o platech zaměstnanců

Nařízením vlády č. **278/2015 Sb.** ze dne 19. října 2015 se mění NV č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Účinnost těchto změn je od 1. listopadu 2015 (přílohy č. 1,3,4,5,7 a 9)

Účinnost těchto změn je od 1. ledna 2016 u zdravotnických pracovníků (přílohy č. 2,6 a 8).

Zaměstnavatelé oznámí zaměstnanci upravenou výši platového tarifu písemně nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (§ 136 odst. 2 ZP).

Kromě navýšení platových tarifů v přílohách je jedinou větší změnou vložení 6. platového stupně v příloze č. 9, kam se nově zařadí pedagogičtí pracovníci, kteří mají započitatelnou praxi nad 32 let.

1.1.5. Novela NV č. 304/2014 Sb., o platech státních zaměstnanců

Nařízením vlády č. **279/2015 Sb.** ze dne 19. října 2015 se mění NV č. 304/2014 Sb. o platových poměrech státních zaměstnanců **s účinností od 1.11.2015.**

1.2. Zákon č. 203/2015 Sb.

mění zákon č. **435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů

1.2.1. Uchazeč o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti

Úprava **sjednocuje pravidla vyplácení podpor v nezaměstnanosti**. Změna se týká nezaměstnaných společníků, jednatelů firem, ředitelů obecně prospěšných společností nebo členů představenstev a rad akciových společností, kteří dělají pro společnost práci za nízkou odměnu. Nově nebudou mít nárok na uvedenou podporu. Ostatní nezaměstnaní s nekolidující prací za méně než polovinu minimální mzdy podporu také nedostávají.

První okruh změn se týká tzv. nekolidujícího zaměstnání (§ 25 odst. 3) a členů obchodních společností nebo družstev (jednatelé, členové představenstva nebo dozorčí rady).

Do § 39 odst. 2 se doplnilo nové písmeno e)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,

b) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem,

c) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů a tento příspěvek je vyšší než

podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek,

d) který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, je v právním vztahu vzniklém k výkonu některé z činností podle § 25 odst. 3,

(3) Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání

a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo

b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

nebo

e) který je ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, v postavení některé z osob uvedených v § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s);

(1) Uchazečem o zaměstnání může být, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není

c) společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komanditistou komanditní společnosti nebo ředitelem obecně prospěšné společnosti anebo vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby vykonávajícím mimo pracovní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne **polovinu minimální mzdy**,

d) členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti vykonávajícím mimo pracovní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne **polovinu minimální mzdy**,

e) členem dozorčí rady obchodní společnosti vykonávajícím mimo pracovní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne **polovinu minimální mzdy**,

f) členem družstva vykonávajícím mimo pracovní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 **přesáhne polovinu minimální mzdy**,

s) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením, která tuto činnost vykonává za odměnu mimo pracovní vztah a její měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 **přesáhne polovinu minimální mzdy**.

k výši příjmu nebo odměny se přitom nepřihlíží, to neplatí pro člena bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva.

Zde se nově zavádí podmínka pro poskytování podpory v nezaměstnanosti při pobírání odměny za výkon funkce, tj. že v případě pobírání **jakékoliv odměny**, nebude podpora v tomto měsíci vyplácena. O tuto dobu se prodlouží podpůrná doba pro pobírání podpory. Skutečnost, že pobírá jakoukoliv odměnu za výkon funkce je povinen uchazeč oznámit Úřadu práce nejpozději v den vzniku právního vztahu.

POZOR: Toto neplatí pro bytová družstva!

1.2.2. Trvání pracovní neschopnosti po skončení zaměstnání

Novela řeší dobu trvání pracovní neschopnosti po skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění.

V § 41 odst. 3 písm. g), které doplnilo mezi tzv. náhradní doby pojištění

g) trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu, pokud si tato osoba nepřivedla dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zvláštního právního předpisu.

V případě dlouhodobé pracovní neschopnosti se zaměstnanci, který skončil své zaměstnání, započte doba nemoci pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti jako náhradní doba pojištění. Pokud uchazeč o zaměstnání nesplní podmínku doby pojištění alespoň 12 měsíců v posledních 2 letech z důvodu pracovní neschopnosti, nebude krácen na délce pobírání podpory, protože se mu doba nemoci po skončení zaměstnání započte jako náhradní doba pojištění.

POZOR: Nemoc musí vzniknout v době zaměstnání nebo alespoň v ochranné době:

§ 15 ZNP

(1) Nemocenské náleží též, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti (§ 57) nebo k nařízení karantény (§ 105) došlo po zániku pojištění v ochranné lhůtě. Ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění; pokud však pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo.

1.2.3. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Firmy kvůli nedostatku zakázek nebo přírodní pohromě už nebudou muset své zaměstnance propouštět, ale můžou jim nabídnout práci na zkrácený úvazek. Stát bude na jejich mzdy přispívat.

Úprava se **týká** zaměstnanců podniků, které pro ně kvůli hospodářské krizi či živelní katastrofě nebudou mít práci na plný úvazek. Po dobu výpadku by zaměstnanci dostávali nejméně 70 procent mzdy. Zaměstnavatel bude hradit 50 procent, stát zbývajících 20 procent. O každé žádosti o tuto podporu bude rozhodovat vláda. Podle Hospodářské komory proto bude praktické využití kurzarbeitu minimální. Do dnešního dne jsem neobjevila žádný oficiální formulář žádosti o příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.

Příspěvek od státu mohou získat firmy, které nebudou moci zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 procent stanovené týdenní pracovní doby. Maximálně bude stát poskytovat příspěvek 12,5 procenta průměrné mzdy za první tři čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Podpora se bude podnikům vyplácet nejdéle půl roku s možností jednoho opakování. V odůvodněných případech může vláda stanovit delší dobu podpory.

Nový § 115 řeší „Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti“.

(1) Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce nebo z důvodu přerušování práce způsobené živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie ⁹⁸⁾ a zaměstnavatel

a) nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby ⁹⁹⁾,

b) již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,

c) se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

(2) K žádosti o příspěvek je vedle dokladů uvedených v § 118 odst. 2 nutné přiložit

a) dohodu s odborovou organizací o výši poskytované náhrady mzdy podle § 209 odst. 2 zákoníku práce, v případě

překážky v práci podle § 209 odst. 1 zákoníku práce; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem,

b) podrobný popis důvodů, na základě kterých zaměstnavatel žádá o příspěvek a opatření, která již zaměstnavatel k řešení situace zavedl, zejména opatření v oblasti pracovní doby, využití konta pracovní doby nebo čerpání dovolené,

c) seznam provozoven zaměstnavatele, jichž se žádost týká, včetně počtu dotčených zaměstnanců,

d) popis výhledu překonání částečné nezaměstnanosti nebo živelní události.

(3) Výše příspěvku činí **20 % průměrného výdělku zaměstnance**, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu; vláda může v odůvodněných případech nařízením stanovit delší dobu poskytování příspěvku.

(4) Začátek a konec období, ve kterém lze o příspěvek požádat, důvody, pro které může být příspěvek poskytnut, některé další podmínky vyplývající z věcných důvodů zavedení tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které umožní identifikovat příčinnou souvislost mezi situací zaměstnavatele a důvody aktivizace tohoto nástroje, způsob realizace tohoto nástroje, včetně jejího časového harmonogramu a vzor žádosti o příspěvek stanoví vláda nařízením.

Tento příspěvek může být poskytnut při překážce v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 ZP

(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v [§ 109 odst. 3](#), jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

nebo § 207 písm. b) ZP.

b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Po přiznání příspěvku musí zaměstnavatel vyplácet zaměstnanci místo 60% průměrné mzdy 70%.

1.2.4. Zaměstnávání cizinců

Novela také **zkracuje lhůtu pro nezařazení volných míst do seznamu vhodných pozic pro cizince** pro ty firmy, které dostaly za nelegální či nehlášené zaměstnávání pokuty. Z roku se zkrátí na čtyři měsíce. Norma rovněž zakotvuje postavení Fondu dalšího vzdělávání (přechodná ustanovení).

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky - novela nahrazuje v § 44a odst. 3 větu třetí větami:

Jde-li o žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, použije se § 47 odst. 2 obdobně na oprávnění k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána. Jde-li o žádost o vydání zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 6, použije se § 47 odst. 2 obdobně na oprávnění k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, kterou již cizinec vykonává a na kterou žádá o vydání zaměstnanecké karty. Věta třetí a čtvrtá neplatí, jde-li o pracovní pozici, na kterou je podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno povolení k zaměstnání. Pokud ministerstvo žádost zamítne z důvodu, že Úřad práce České republiky - krajská pobočka nebo pobočka pro hlavní město Prahu vydal závazné stanovisko, že další zaměstnávání cizince nelze vzhledem k situaci na trhu práce povolit, zaniká oprávnění k výkonu zaměstnání ode dne následujícího po dni oznámení tohoto rozhodnutí; odkladný účinek odvolání proti tomuto rozhodnutí se na oprávnění k výkonu zaměstnání nevztahuje. O oznámení rozhodnutí podle předchozí věty ministerstvo bez zbytečného odkladu informuje Úřad práce České republiky - krajskou pobočku nebo pobočku pro hlavní město Prahu.

Účinnost změn v zákonu o zaměstnanosti je dnem **1. října 2015**.

1.2.5. Zakázané práce a pracoviště

Vyhláška ze dne 9. července 2015 č. 180/2015 Sb. upravuje

- a) práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu,
- b) práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Najdete v příloze vyhlášky.

Účinnost: od 1.9.2015

1.2.6. MPSV k určení nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Sdělením č. 94/2015 Sb. vyhlašuje MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **25686 Kč**. Tato částka platí pro výpočet nároků v období od 1. května 2015 do 30. dubna 2016.

(2) Celková výše mzdových nároků vyplacených 1 zaměstnanci, včetně doplatku podle § 9 odst. 7, nesmí překročit za 1 měsíc jeden a půl násobek rozhodné částky. Rozhodnou částku vyhlašuje a zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů vždy s účinností od 1. května kalendářního roku na dobu 12 kalendářních měsíců, a to ve výši průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok. Vychází se z rozhodné částky platné v den vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo v den podání insolvenčního návrhu.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí překročit za jeden měsíc částku 38529 Kč (tj. 1,5 násobek průměrné mzdy v NH za předchozí rok). Mzdové nároky zaměstnanec vůči jednomu a témuž zaměstnavateli může Úřad práce uspokojit pouze jednou v období jednoho roku.

1.3. Potvrzení o zaměstnání

Vaše časté dotazy a výsledky kontrolní činnosti orgánů inspekce práce ukazují, že někteří zaměstnavatelé tuto povinnost neplní v souladu se zákonem a že **zaměstnanci nevydají potvrzení o zaměstnání buď vůbec, nebo včas** a že některé zápočtové listy **neobsahují to, co by obsahovat měly, či právě naopak – je v nich zahrnuto něco, co tam nepatří**. Občas se problematika související s potvrzením o zaměstnání dostane **až před soud**, zpravidla na základě žaloby zaměstnanec na náhradu škody způsobené mu zaměstnavatelem porušením právní povinnosti. Proto se k tomuto tématu znovu vracím.

Vydání potvrzení o zaměstnání **nelze vázat na splnění nějaké podmínky**, třeba na to, až zaměstnanec zaplatí zaměstnavateli dluh nebo vrátí svěřené předměty. Pokud by se zaměstnavatel spoléhal na to, že nevydáním potvrzení o zaměstnání k něčemu zaměstnanec donutí, může mu v takovém případě hrozit

- **postih od orgánu inspekce práce za správní delikt** ve smyslu ustanovení [§ 25 odst. 1 písm. a\) zákona č. 251/2005 Sb.](#), o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně pokuta až do výše 2.000.000 Kč,
- bývalý zaměstnanec ho může **žalovat o náhradu škody**, pokud prokáže, že v příčinné souvislosti s porušením povinnosti zaměstnavatele došlo ke ztrátě výdělku u nového nebo potenciálního zaměstnavatele (a takové případy soudy už ve prospěch zaměstnanec mnohokrát rozhodly). Jak totiž judikoval Nejvyšší soud, další zaměstnavatel **může předložením potvrzení o zaměstnání důvodně**

podmiňovat vznik pracovního poměru.

Z výše uvedeného vyplývá, že z hlediska právní úpravy potvrzení o zaměstnání jsou **zásadní tyto otázky:**

1. Typ pracovněprávního vztahu
2. Den vydání potvrzení zaměstnanci
3. Povinný obsah zápočtového listu

1.3.1. Typ pracovněprávního vztahu

Povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání má zaměstnavatel

- **při skončení pracovního poměru,**
- **dohody o pracovní činnosti**
- **dohody o provedení práce.**

Povinnost vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání při skončení dohody o provedení práce **přinesla novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012.** Důvodem této novely byla skutečnost, že **rovněž z tohoto pracovněprávního vztahu se může zaměstnanec stát za určitých podmínek účastníkem důchodového pojištění** a od této účasti se odvíjí mj. splnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Zákoník práce v tomto smyslu povinnost bohužel nijak nerozlišuje.

Pracovněprávní veřejnosti je známo stanovisko AKV, Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, že nevydáním potvrzení o zaměstnání při skončení dohody o provedení práce se zaměstnavatel dopouští sice porušení své zákonné povinnosti, **s ohledem na minimální společenskou nebezpečnost takového jednání nelze ale hovořit o přestupku nebo správním deliktu, za který by mu měl orgán inspekce práce uložit pokutu.**

Změna zákona, která by to napravila, se nechystá. Dokonce **od 1.1.2016** musí zaměstnavatel **rozvázat DPP písemně, nebyla-li sjednána na dobu určitou.**

Zaměstnavateli může pomoci jen to, prokáže-li, že **zaměstnanec vydání potvrzení o zaměstnání při skončení dohody o provedení práce výslovně odmítl.**

Doporučuji zaměstnavatelům, aby do svého formuláře dohody o provedení práce doplnili krátkou větu:

Pokud z dohody o provedení práce při jejím ukončení nevyplývá účast na důchodovém pojištění, zaměstnanec nepožaduje vystavení a odmítá převzetí potvrzení o zaměstnání (zápočtového listu).

MZDY ZEIS:

Zápočtový list statutárům a osobám pověřeným obchodním vedením, když pro ně neplatí zákoník práce a přitom jsou důchodově pojištěni, vystavujete stejně jako zaměstnancům **ve vazbě na § 39 odst. 2 ZOZ, kde nové písmeno e) sjednocuje pravidla vyplácení podpor v nezaměstnanosti.** Změna se týká nezaměstnaných společníků, jednatelů firem, ředitelů obecně prospěšných společností nebo členů představenstev a rad akciových společností, kteří dělají pro společnost práci a nemají ani PS, ani DPČ, ani DPP, **a pracují pro firmu na základě smlouvy o výkonu funkce.**

Někteří z nich se mohou rovněž hlásit na ÚP, ve formuláři na ně nemají ani kolonku,

také mohou mít srážky ze mzdy, které má zaměstnavatel povinnost uvádět na zápočtový list pro následného zaměstnavatele.

Zatrhněte (*) **pracovní smlouvy** (Od příští verze doplníme položku (*) **Jiné**) a doplňte do položky **Další sdělení** např. **Jednatel společnosti**.

1.3.2. Den vydání potvrzení zaměstnanci

Časové vymezení „při skončení.....“ si zaměstnavatelé vykládají různým způsobem, ale jasnou odpověď na tyto otázky dal v jednom ze svých rozhodnutí Nejvyšší soud (jde o rozsudek ze dne 26. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 907/2012), když dovedl, že povinnost zaměstnavatele vydat potvrzení o zaměstnání **musí být splněna nejpozději v den skončení pracovního poměru**.

Zaměstnavatel vystavuje zpravidla v poslední pracovní den před ukončením pracovního poměru. Během zbývajících dnů trvání pracovního poměru **se až na výjimky nestane nic, co by mohlo ohrozit pravdivost obsahových náležitostí potvrzení o zaměstnání**. Pokud by zaměstnanec nešťastnou náhodou zemřel, opravený zápočtový list už nebude potřebovat.

Jediným problémem může být u zaměstnanců se srážkami ze mzdy (§313 odst. 1 písm.e) **správná hodnota výše provedených srážek**, protože zaměstnavatel dosud nezpracoval čisté mzdy za poslední období. V tomto případě uvede zaměstnavatel na ZL v den vystavení ZL **sdělení** např.: Výše dosud provedených srážek je informativní, bude vystaven opravný ZL.

MZDY ZEIS: *Vzhledem k této skutečnosti bude do formuláře zápočtového listu k výčtu srážek dle písm.e) doplněna položka Poznámka, kam tento příslušný text uvedete. Pokud vystavujete 1. stránkový ZL, můžete tento text uvést už teď do položky Další sdělení.*

Zaměstnanec by měl být povinen k vydání potvrzení o zaměstnání **poskytnout zaměstnavateli adekvátní součinnost** tím, že si ho přijde vyzvednout). **Osobní předání** zápočtového listu na pracovišti před svědky (kdyby náhodou nepodepsal převzetí) je nejlepší variantou, ale někteří zaměstnanci se tomu vyhýbají a tak zaměstnavatel ZL **musí poslat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**.

1.3.3. Povinný obsah zápočtového listu

Obsah potvrzení o zaměstnání vyjmenovává ustanovení [§ 313 odst. 1 ZP](#). **Zaměstnavatel nemůže žádnou z obsahových náležitostí zápočtového listu vynechat, ledaže by jejich uvedení nepřicházelo ani v úvahu** (d) skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné expoziční doby nebo f) údaje o započítatelné době za dobu před 1. 1. 2013 pro účely důchodového pojištění). Takže zůstavají tyto povinné údaje:

a) údaje o zaměstnání (pracovní poměr, DPČ, DPP), od kdy - do kdy

b) druh konaných prací = profese

c) **údaj o dosažené kvalifikaci** je problémovým okruhem. Orgány inspekce práce ve svých zprávách opakovaně konstatují, že řada zaměstnavatelů **tento údaj do zápočtového listu vůbec neuvádí, protože neví, jaký údaj se po nich vlastně požaduje**. Potvrzení o zaměstnání je dokumentem, který **se týká konkrétního pracovněprávního vztahu**. Státní úřad inspekce práce tvrdí, že nevydáním potvrzení

o zaměstnání nebo neuvedením předepsaných údajů v něm může zaměstnavatel způsobit svému bývalému zaměstnanci problémy v dalším zaměstnání nebo na Úřadu práce při zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Vzhledem k výše uvedenému jsem toho názoru, že **údaj o dosažené kvalifikaci má svůj význam** (i když sporný, protože nový zaměstnavatel by si měl dosaženou kvalifikaci zaměstnance ověřit, stejně jako Úřad práce při zařazení zaměstnance do evidence uchazečů o zaměstnání) **a do potvrzení o zaměstnání se dává**. Každý zaměstnavatel by měl tuto skutečnost o svém zaměstnanci vědět a evidovat.

e) zda ze zaměstnancovy mzdy jsou prováděny srážky, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,

Na zápočtový list, je tedy nutné uvést **všechny prováděné exekuční srážky** (přednostní, nepřednostní, na jiné příjmy) včetně výživného a sjednaného výživného a údaje o insolvenční. Dohodnuté srážky nebo podnikové srážky (přestože je zaměstnanec při ukočení pracovněprávního vztahu nezaplátil) se na zápočtový list neuvádějí.

Pozor: Kromě toho má zaměstnavatel povinnost ještě vystavit potvrzení podle § 294 OSŘ, které zaměstnanec novému zaměstnavateli často ani nedodá, nový zaměstnavatel je rád, když z něj vymámí zápočtový list:

*§ 294 OSŘ odst. (1) Ten, kdo přijímá zaměstnance do práce, je povinen vyžádat si od něho potvrzení vystavené tím, u koho naposledy pracoval, o tom, **zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z jeho mzdy, kterým soudem a v čí prospěch**. Takové potvrzení je povinen každý zaměstnavatel vydat zaměstnanci, který u něho přestal pracovat; to obdobně platí pro plátce jiných příjmů (§ 299), z nichž byly prováděny srážky, jestliže bylo jejich provádění ukončeno, ačkoliv pohledávka není uspokojena.*

Bohužel je rozpor mezi § 313 o povinné náplni ZL u písmene e) zákoníku práce a § 294 OSŘ v jak v rozsahu, tak v obsahu.

Údaje podle	Rozsah	V čí prospěch	Kdo vystavil	Výše		Pořadí
				pohledávky	dosud provedených srážek	
§ 313 e) ZP	Prováděné srážky	+		+	+	+ uvádíme datum doručení
§ 294 OSŘ	Nařízené srážky	+	+			

Z výše uvedeného vypývá, že rozsah údajů na zápočtovém listu je větší, bohužel tam chybí údaj o tom, kterým soudem, potažmo institucí nebo soudním exekutorem byl výkon rozhodnutí, úřední exekuce nebo exekuce dle EŘ nařízen.

MZDY ZEIS: Tento údaj doplníme do matričního souboru srážek a tím i do zápočtového listu, aby zaměstnavatel nemusel vytvářet další povinné potvrzení.

V praxi toto ustanovení pak často vypadá tak, že původní zaměstnavatel, pokud poctivě neuvede alespoň všechny exekuční příkazy, které obdržel, na zápočtový list, i když na ně ještě srážky neprovádí, se neobtěžuje takové potvrzení podle §294 OSŘ vystavit. Nebo ho vystaví a zaměstnanec je pro jistotu novému zaměstnavateli nepředá (viz kapitolu Změna plátce mzdy).

Zaměstnavatel by si problémy přivolal i postupem, že **by do potvrzení o zaměstnání uvedl něco navíc, aniž by s tím zaměstnanec souhlasil**, zejména pokud by šlo o údaje,

kteře by mohly zaměstnance poškodit. Jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 981/2004, zaměstnanec může v takovém případě **žalovat na vypuštění nadbytečného údaje z potvrzení o zaměstnání, a je-li s ním srozuměn, tedy alespoň na jeho úpravu v souladu se skutečností**. Ani tady nelze vyloučit žalobu na náhradu škody.

Údaje podle § 313 odst. 2 o tom, že **pracovněprávní vztah zaměstnance byl rozvázán pro jeho porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, nepatří do potvrzení o zaměstnání, stejně jako údaj o výši průměrného výdělku, ale zaměstnavatel ho promítne do odděleného potvrzení určeného pro úřad práce obsahujícího údaje o skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, pokud o to zaměstnanec požádá**.

MZDY ZEIS: Abyste se vyhnuli dohadování se zaměstnanci, doporučuji vystavovat dvoustránkový zápočtový list každému odchozímu zaměstnanci před ukončením pracovněprávního vztahu.

Stejně tak nemá v zápočtovém listu co dělat **hodnocení práce zaměstnance zaměstnavatelem. K tomu je určen pracovní posudek** dle ustanovení [§ 314 ZP](#) a jeho vydání je vázáno – na rozdíl od potvrzení o zaměstnání – na žádost zaměstnance.

2. Pojištění

2.1. Sociální pojištění

2.1.1. ONZ - kód činnosti pro osoby pověřené obchodním vedením

DOTAZ, který jsem zaslala ČSSZ: Prosím Vás o sdělení, kdo je přesně osobou pověřenou obchodním vedením ze zákona č. 187/2006 Sb. dle § 5 bod 21. osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení.

Vzhledem k tomu, že se názory jednotlivých OSSZ na tuto záležitost různí, a ani na stránkách ČSSZ, ani v pokynech pro vyplňování ONZ a ELDP jsem nenašla jednoznačný odpovídající popis, žádám Vás proto tímto o stanovisko.

Jde mi konkrétně o

- a) předsedu nebo člena představenstva akciové společnosti, který na základě smlouvy o výkonu funkce je pověřen vedením akciové společnosti
- b) předsedu nebo člena představenstva družstva, který na základě smlouvy o výkonu funkce je pověřen vedením družstva

Pod jakým kódem výdělečné činnosti přihlašuji tyto osoby k nemocenskému pojištění?

ad a) pod kódem Q nebo S

ad b) pod kódem O nebo S

ODPOVĚĎ:

Vážená paní inženýrko,

k Vašemu dotazu ze dne 29. 5. 2015, který nám byl doručen prostřednictvím emailové

schránky, uvádíme následující:

Osobami, pověřenými obchodním vedením, ve smyslu ustanovení § 5, písmene a), bodu 21 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, jsou myšleny ty osoby, jež jsou dle nového občanského zákoníku - NOZ (ust. § 441 a násl. zákona č. 89/2012 Sb.) pověřeny statutárním orgánem zcela nebo zčásti obchodním vedením společnosti. Tento druh zastoupení může být například upraven příkazní smlouvou (ust. § 2430 a násl. NOZ) či smlouvou o výkonu funkce dle zákona o obchodních korporacích - ZOK (ust. § 59 a násl. ZOK).

V případě členů nebo předsedy představenstva **akciové společnosti** lze, z ustanovení §435 odst. 2) ZOK, které přímo říká, že představenstvu přísluší obchodní vedení společnosti, dovodit, že jsou tyto osoby pojištěny dle ustanovení § 5, písmene a), bodu 21 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, za předpokladu existující smlouvy o výkonu funkce předsedy nebo člena představenstva.

Analogické ustanovení (§ 706 ZOK) lze nalézt i **pro družstvo** a jeho předsednictvo, tyto osoby jsou rovněž pojištěny dle ustanovení § 5, písmene a), bodu 21 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, za předpokladu existující smlouvy o výkonu funkce předsedy nebo člena představenstva.

K výše zmíněnému si dále dovoluujeme uvést, že od 1. ledna 2014 již není pro zařazení osoby mezi zaměstnance rozhodující, na základě jakého pracovního či obdobného vztahu vykonává pro zaměstnavatele činnost. Rozhodující pro zařazení mezi zaměstnance je, zda z této činnosti osobě plynou příjmy ze závislé činnosti.

K poslední části Vašeho dotazu Vám sdělujeme, že předsedu nebo člena představenstva akciové společnosti a předsedu nebo člena představenstva družstva je nutné v případě jeho pověření obchodním vedením na základě smluvního zastoupení přihlásit pod kódem **S - společník, jednatel, komanditista, ředitel o.p.s., osoby pověřené obchodním vedením.**

S pozdravem Mgr. Vlastimil Pršal, oddělení metodiky nemocenského pojištění, odbor nemocenského pojištění zaměstnanců

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, Křížová 25, 225 08 Praha 5,

tel.: +420 257 063 386, fax: +420 257 062 809, e-mail: vlastimil.prsal@cssz.cz,
www.cssz.cz

MZDY ZEIS: Na základě výše uvedeného vyjádření je nutné, pokud jste tak neučinili rovnou při prvním odeslání ONZ, abyste těmto osobám opravili přihlášku k nemocenskému pojištění. Provedete to tak, že v MS 1.1.7. Pracovní vztahy nastavíte v položce **Činnost** písmeno **S** u příslušného pracovního vztahu (**PPV 8xx**), kde je uzavřena **smlouva o výkonu funkce (nebo příkazní)**, následně v menu **3.4.1.8.1. E-podání ONZ** příslušnému zaměstnanci vygenerujete nové ONZ s **typem akce 5 – Oprava**, pak postupujete obvyklým způsobem. Změna činnosti v MS se automaticky promítne i do kódu činnosti na ELDP, který budete vyhotovovat za rok 2015. Pokud se budou Vaše kontrolky z OSSZ divit, doporučuji předložit výše uvedené vyjádření ČSSZ, ale předpokládám, že tento výklad půjde i po linii OSSZ.

Příklad: **Místopředseda představenstva družstva je pověřen obchodním vedením družstva na základě smlouvy o výkonu funkce se stanovenou odměnou 100 000,- Kč, zároveň je členem představenstva, kde obdrží za každé představenstvo odměnu 3 000,- Kč (ZMR, nemusí být každý měsíc).**

2.1.2. Polovina průměrné měsíční mzdy

Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí **č. 91/2015 Sb.** ze dne 2. dubna 2015 se vyhlašuje částka odpovídající 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely životního a existenčního minima a částka 50 % a 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely státní sociální podpory

Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlašuje, že od 1. července 2015 je podle

*a) § 8 odst. 2 zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, částkou odpovídající 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za rok 2014 částka **12 800 Kč**,*

b) § 5 odst. 6 a 7 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění zákona č. 453/2003 Sb., zákona č. 124/2005 Sb., zákona č. 346/2010 Sb., zákona č. 347/2010 Sb., zákona č. 364/2011 Sb. a zákona č. 252/2014 Sb., částkou odpovídající

*1. 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za rok 2014 částka **12 800 Kč**,*

*2. 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za rok 2014 částka **6 400 Kč**.*

Přehled změn:

Předpis	pro období	50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství (Kč)
č. 91/2015 Sb.	1. 7. 2015	12 800
č. 75/2014 Sb.	1. 7. 2014 do 30. 6. 2015	12 500

Sranovené částky se použijí pro posouzení vzniku nároku na příslušnou dávku státní sociální podpory OSVČ

- OSVČ, která podnikala po celé rozhodné období, uvede měsíční příjem nejméně ve výši 12800 Kč. Pokud byl příjem OSVČ vyšší než je tato částka, uvede se částka vyšší (skutečné příjmy – výdaje).
- OSVČ, která činnost v předchozím roce nevykonávala, uvede nejméně částku 6400 Kč.
- OSVČ, která vykonává **vedlejší** samostatnou výdělečnou činnost, stanovené částky neuvádí (např.: OSVČ je současně zaměstnanec v zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění, pobírá invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně nebo starobní důchod, pobírá rodičovský příspěvek, soustavně se připravuje na budoucí povolání atd.).

2.1.3. Vícečetné pracovněprávní vztahy (ZMR a DPČ)

V souvislosti se změnou provedenou v zákoně č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění od 1.1.2015, kdy se pro účely odvodu pojistného na VZP dohody o pracovní činnosti sčítají, dochází k častým dotazům při odvodu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění z vícečetných dohod o pracovní činnosti nebo ke kombinacím DPČ a pracovního poměru. V mnoha případech máte špatně zadané PPV, snad Vám pomůže následující text se v tom zorientovat.

Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na SZ má samostatně pouze zaměstnání malého rozsahu (ZMR): **Zaměstnáním malého rozsahu** je zaměstnání, které je podle § 7 zákona 187/2006 Sb. o NP vykonáváno na území ČR a **nesplňuje pouze podmínku**

započitatelného příjmu, který by měl být podle § 6 alespoň 2500 Kč. Jestliže je započitatelný příjem nižší než 2500 Kč nebo není započitatelný příjem sjednán vůbec, jedná se o zaměstnání malého rozsahu. V případě více zaměstnání malého rozsahu se tato zaměstnání sčítají a pokud v součtu dosáhnou částky 2500 Kč odvod pojistného na SZ se provede.

Zvýše uvedeného vyplývá, že pro účely odvodu pojistného na SZ se nemůže sčítat více dohod o pracovní činnosti a v případě dosažení částky 2500 Kč provést z těchto dohod odvod pojistného na SZ. U **všech souběžných pracovních vztahů zaměstnance** je třeba nejprve zjistit, zda se jedná o zaměstnání malého rozsahu (ZMR).

Konkrétní postupy odvodu pojistného na SZ a pojistného na VZP jsou uvedeny v následujících příkladech:

Příklad 1: Zaměstnanec má u téhož zaměstnavatele dvě dohody o pracovní činnosti, jedna je na částku do 2500 Kč a druhá na částku nad 2500 Kč.

1. SZ: U první dohody o pracovní činnosti jedná o ZMR a pojistné se neodvádí. Druhá dohoda o pracovní činnosti není zaměstnáním malého rozsahu a odvádí se z ní pojistné, a to i v případě, že v některém měsíci nedosáhne částky 2500 Kč.

Zaměstnanec	PPV	DP	Oml	Napoč.Zákl.	Korekce	Základ	Odvod DS	Odvod B1	Odvod B2
00008	612/02	30	0	5040	0	5040	0	328	0
	622/01	30	0	720	-720	0	0	0	0

2. ZP: Jedná se o více dohod o pracovní činnosti, které se v kalendářním měsíci sečtou a vzhledem k tomu, že se jedná o částku alespoň 2500 Kč, tak se z obou odvede zdravotní pojištění.

Zaměstnanec	PPV	PP Nem	NV Abs	HM	Dopočet	Zák.Odv.	ZP celk.	Odv.Prac.	Odv.Podnik		
00008	612/02	30	0	0	0	5040.00	0.00	5040.00	681	227	454
	622/01	30	0	0	0	720.00	0.00	720.00	98	33	65

Příklad 2: Zaměstnanec má u téhož zaměstnavatele dvě dohody o pracovní činnosti a ani v jedné není sjednán započitatelný příjem (např. pracuje dle potřeb organizace).

1. SZ: Jedná v obou případech o ZMR a odvod pojistného na SZ se provede v tom měsíci, kdy odměny v součtu dosáhnou alespoň částky 2500 Kč.

MZDY ZEIS:

Zaměst.	PPV	DP	Oml	HM	Korekce	Základ	Odvod DS	B1	B2
00007	622/01	30	0	1920	0	1920	0	125	0
	622/02	30	0	1200	0	1200	0	78	0

2. ZP: Jedná o více dohod o pracovní činnosti, které se v kalendářním měsíci sečtou a pokud započitatelný příjem z těchto dohod dosáhne alespoň 2500 Kč, tak se odvede zdravotní pojištění. (Kdyby nedosáhl, ani z jedné DPČ by se neovádělo pojistné)

Zaměst.	PPV	DP	Nem	NV Abs	HM.	Dopočet	Zák.Odv.	ZP celk.	Prac.	Podnik	
00007	622/01	30	0	0	0	1920.00	0.00	1920.00	260	87	173
	622/02	30	0	0	0	1200.00	0.00	1200.00	162	54	108

Příklad 3. Zaměstnanec má u téhož zaměstnavatele pracovní poměr na částku do 2500 Kč měsíčně a dohodu o pracovní činnosti rovněž na částku do 2500 Kč

měsíčně.

1. SZ: Jedná se v obou případech o ZMR a odvod pojistného na SZ se provede, protože podle § 7 odst. 4 zákona 187/2006 Sb. o NP se započitatelné příjmy ze zaměstnání MR sečtou a dosáhnou rozhodné částky 2500 Kč.

Zaměst.	PPV	DP	Oml	HM	Kor.	Základ	DS	B1	B2
00006	524/01	30	0	2316	0	2316	0	151	0
	622/02	30	0	1800	0	1800	0	117	0

2. ZP: Jedná se o dva různé pracovní právní vztahy, které se posuzují samostatně. Z pracovního poměru pojistné se odvede (pracovní poměr není uveden mezi výjimkami v § 5 zákon 48/1997 Sb.). Z dohody o pracovní činnosti se odvod pojistného na VZP neprovede, protože v ní nebylo dosaženo započitatelného příjmu 2500 Kč:

Zaměst.	PPV	ZP	PP	Nem	NV	Abs	HM.	Dopočet	Zák.Odv.	ZP celk.	Odv.Prac.	Odv.Podnik
00006	524/01	111	30	0	0	0	2316.00	0.00	2316.00	313	105	208
	622/02	111	30	0	0	0	1800.00	-1800.00	0.00	0	0	0

2.2. Důchodové spoření – II. pilíř

Zákon ze dne 18. června 2015 č. **163/2015 Sb.**, kterým se mění zákon č. [426/2011 Sb.](#), o **důchodovém spoření**, ve znění pozdějších předpisů, kromě jiného stanovuje, že s platností od 1.7.2015, kdy byl tento zákon vyhlášen ve sbírce zákonů, již **není možné uzavírat a registrovat nové smlouvy o důchodovém spoření a to ani ty, které sice byly sepsány, ale nebyly zaregistrovány v Centrálním registru smluv do 1. července 2015.**

Podle přechodného ustanovení č. 1 zákona 163/2015 Sb.,

Ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona nelze v Centrálním registru smluv registrovat první smlouvu o důchodovém spoření. Nebyla-li první smlouva o důchodovém spoření zaregistrována v Centrálním registru smluv do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, zaniká tato smlouva od počátku.

Od 1. července 2015 již není možné vstoupit do II. pilíře důchodové reformy, ale smlouvy uzavřené do 30. června 2015 zůstávají v platnosti. Zaměstnavatelé tak musí nadále odvádět pojistné na důchodové spoření u zaměstnanců podle smluv, které jsou do tohoto data zaregistrovány, podle zákona o pojistném na důchodové spoření (tj. 5% z vyměřovacího základu na SZ).

Ve sněmovně se zapracovávají návrhy přijaté ve 3. čtení do vládního návrhu zákona o zrušení důchodového spoření (tisk 493) a do vládního návrhu zákona o změně zákonů souvisejících s důchodovým spořením (tisk 494). Bude-li zákon schválen a projednán včas, bude platit od 1.1.2016. Pokud se to nestihne, posune se účinnost o rok. Pokud se to stihne, probereme dopad a dopady do dalších zákonů v souvislosti s ukončením DS na lednovém semináři.

2.3. Zdravotní pojištění

2.3.1. Upozornění pro klienty VZP:

VZP ČR bude v rámci centralizace bankovních účtů postupně převádět veškerý platební

styk na účty vedené u Komerční banky. Z tohoto důvodu zveřejňujeme již nyní pouze preferovaný účet u KB.

Ostatní bankovní účty vedené u jiných bank jsou nicméně zatím i nadále aktivní.

Přesto si vás, vážení klienti, dovoluujeme již nyní požádat, abyste v dohledné době případně změnili bankovní účet u vašeho platebního příkazu.

Děkujeme za spolupráci.

Čísla účtů najdete na : <http://www.vzp.cz/platci/cisla-uctu>

Příklad: Sídlo firmy je v Šumperku – Olomoucký kraj

Platbu uhradte na účet:	27-8293200247/0100
Variabilní symbol	číslo plátce (IČ + dvě čísla přidělená VZP)
Konstantní symbol	558 (platba převodním příkazem) 379 (platba složenkou)

Nové číslo účtu pro roztržité klienty:

Pro všechny **roztržité klienty** VZP ČR byly zřízeny dva nové účty výběru pojistného:

Pro samoplátce: č.ú. 27-8247100237/0100

Pro zaměstnavatele: č.ú. 27-8247200297/0100

Na tyto nové centralizované účty budou odkazovat [upozornění na chybějící platbu pojistného](#), zasílaná roztržitým klientům formou SMS nebo e-mailu.

Variabilní symbol platby je stejně jako dosud číslo plátce (u samoplátců zpravidla rodné číslo).

2.3.2. Změna zdravotní pojišťovny

Zákon č. 200/2015 Sb. ze dne 23. července 2015, kterým se mění zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění,

Nový § 11a

(1) Zdravotní pojišťovnu lze změnit **jednou za 12 měsíců, a to vždy jen k 1. dni kalendářního pololetí**. Přihlášku opatřenou podpisem je pojištěnec, jeho zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník povinen podat vybrané zdravotní pojišťovně v průběhu kalendářního pololetí bezprostředně předcházejícího tomu, ve kterém má ke změně zdravotní pojišťovny dojít, nejpozději 3 měsíce před požadovaným dnem změny. Přihlášku ke změně zdravotní pojišťovny lze podat pouze jednu v kalendářním roce; k případným dalším přihláškám se již nepřihlíží, a to ani tehdy, jsou-li podány ve stanovené lhůtě.

(2) Pojištěnec je oprávněn změnit zdravotní pojišťovnu i ve lhůtě kratší, než je uvedena v odstavci 1, pokud

a) zdravotní pojišťovna, u které je pojištěn, vstoupila do likvidace,

b) byla nad zdravotní pojišťovnou, u které je pojištěn, zavedena nucená správa, nebo

c) došlo ke sloučení zdravotních pojišťoven, které se týká i zdravotní pojišťovny, u které je pojištěn,

a to vždy k prvnímu dni 3 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém došlo k události vyjmenované v písmenech a) až c).

(3) Změnu zdravotní pojišťovny provádí za osoby s omezenou svéprávností jejich zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník.

(4) Při narození dítěte se právo na výběr zdravotní pojišťovny nepoužije. Dnem narození se dítě stává pojištěncem zdravotní pojišťovny, u které je pojištěna matka dítěte v den jeho narození. Není-li matka narozeného dítěte zdravotně pojištěna podle tohoto zákona, stává se dnem narození dítěte pojištěncem zdravotní pojišťovny, u které je zdravotně pojištěn otec dítěte v den jeho narození.

(5) Změnu zdravotní pojišťovny dítěte může jeho zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník provést až po přidělení rodného čísla dítěti, a to ke dni stanovenému v odstavci 1 nebo 2."

2.3.3. Dotazy k VZP

Prosím, čtěte, tyto dotazy se neustále opakují!!!

Dotaz: Zaměstnanec onemocněl v pondělí 4.května a do konce měsíce května byl v PN, musí doplatit pojistné na zdravotní pojištění z dopočtu do minimální mzdy za 1. až 3. května ve výši 13.5 %?

Odpověď: Ano, pokud jeho náhrada za svátek nedosahuje minimální mzdy za 3 kalendářní dny: $9200/31 * 3 = 891$ Kč.

Náhrada za svátek činí 760 Kč, z rozdílu 131 Kč zaměstnanec odvede 13,5 %.

Odvod zaměstnance: **35** ($760 * 13,5\% / 3$ (zaokrouhлено nahoru na Kč)) + **18** ($131 * 13,5\%$ (zaokrouhлено nahoru na Kč)) = **53**

Odvod podniku: **68** ($760 * 13,5\% - 35$ (odvod zaměstnance))

Celkový odvod: **68 + 53 = 121** ($891 * 13,5\%$ (zaokrouhлено nahoru na Kč))

Tato situace nastává vždy, když není celý měsíc zaměstnanec omluven z důvodu PN, např.: v období 10/ 2015 je zaměstnanec v PN od 1.10. do 30.10., za 31.10. musí zaplatit z minimální mzdy 297 Kč odvod ve výši 13,5% = 41 Kč.

Dotaz: Zaměstnanec ukončí pracovní poměr 19. 10. a do nového nastupuje až od 1. 11. Musí doplatit pojistné na zdravotní pojištění za dny prodlevy, pokud není evidován u ÚP jako uchazeč o zaměstnání?

Odpověď VZP: Ukončí-li pojištěnec zaměstnání v průběhu kalendářního měsíce a **stane se tzv. osobou bez zdanitelných příjmů** (tj. není osobou samostatně výdělečně činnou ani státním pojištěncem, což jsou důchodci, studenti, rodič na MD a další), má povinnost hradit pojistné na zdravotní pojištění **pouze za celé kalendářní měsíce**, kdy do této kategorie patřil. Pojištění za období od 19. 10. do 31. 10. hradit tedy zaměstnanec nebude.

Dotaz: Ve společenství vlastníků (SVJ) jsme museli zvolit kontrolní komisi. Výbor společenství je daněný z příjmu a platí zdravotní pojištění, ale já jsem četl, že zdravotní pojištění se na kontrolní komisi při SVJ nevztahuje, že se jen daní příjem.

Odpověď VZP: Pro posuzování vzniku a zániku zaměstnání je rozhodující skutečnost, zda z určité činnosti plynou příjmy zdaňované podle § 6 zákona o daních z příjmů. Pokud členům výboru nebo kontrolní komise SVJ plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků podle § 6 zákona o daních z příjmů (a to zmiňované odměny zřejmě jsou), jsou považováni pro účely zdravotního pojištění za zaměstnance. S tím souvisejí i povinnosti jejich „zaměstnavatele“, tedy daného společenství vlastníků.

I kdybyste odměny pobírali nepravidelně, musíte být po dobu výkonu funkce, z níž vám plynou odměny, všichni přihlášení u zdravotní pojišťovny jako zaměstnanci a také musí být přihlášeno SVJ jako zaměstnavatel. Společenství vlastníků má jako zaměstnavatel

povinnost přihlásit zdravotní pojišťovně své zaměstnance do osmi dnů od vzniku zaměstnání (tzv. oznamovací povinnost). Dnem vzniku zaměstnání je v tomto případě nepochybně den zvolení do výboru či komise.

Oznámení je třeba provést u všech zdravotních pojišťoven, u kterých jsou členové výboru SVJ a kontrolní komise pojištěni. V každém měsíci je pak zaměstnavatel povinen předkládat každé zdravotní pojišťovně, u níž jsou evidováni jeho zaměstnanci, formulář Přehled o platbě pojistného a odvádět pojistné. Pokud členům zmíněných orgánů v některém měsíci není zúčtována žádná odměna a jde o osoby, které nemusí dodržet minimální vyměřovací základ (např. poživatelé důchodu) odevzdá zaměstnavatel údaje o nulovém vyměřovacím základu a nulovém odvodu pojistného.

K přihlášení u VZP lze použít formuláře pro zaměstnavatele, které jsou zveřejněny na našich internetových stránkách v sekci pro plátce (www.vzp.cz/tiskopisy). Jsou to Přihláška zaměstnavatele a Hromadné oznámení zaměstnavatele. Také je třeba měsíčně zasílat zdravotní pojišťovně Přehled o platbě pojistného. Ke všem formulářům najdete na internetu poučení a návody k vyplnění.

DOTAZ: V blízké době odejdu do starobního důchodu. Mám vůči zdravotní pojišťovně nějakou povinnost a jak teď budu hradit zdravotní pojištění?

Odpověď VZP: Odchodem do důchodu se dostanete do kategorie tzv. státních pojištěnců, což znamená, že **za vás bude platit pojistné na zdravotní pojištění stát**. Z vašeho dotazu vyvozujeme, že jste zaměstnán a své zaměstnání hodláte zároveň s odchodem do důchodu zcela ukončit. Zdravotní pojištění tedy pak **platit nebudete**. Zdravotní pojišťovně však **musí být oznámeno, že máte nárok na zařazení do kategorie státních pojištěnců**. Oznámení je za svého zaměstnance povinen provést zaměstnavatel – pokud mu je daná skutečnost známa. Oznamovací povinnost však má i samotný pojištěnec, pokud zaměstnavateli danou skutečnost nesdělil, nebo pokud zjistí, že zaměstnavatel svoji povinnost nesplnil. Tato povinnost musí být splněna vždy do osmi dnů od vzniku oznamované skutečnosti.

Poživatelé důchodu z důchodového pojištění patří mezi státní pojištěnce podle § 7 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Každý pojištěnec, kterému vznikl nárok na zařazení mezi osoby, za které je plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát, má povinnost tuto skutečnost své zdravotní pojišťovně oznámit a doložit (§ 10). I když by oznámení měl za vás provést váš zaměstnavatel, zdůrazňujeme, že **je ve vašem vlastním zájmu si ověřit, zda je tato povinnost splněna a jste skutečně pojišťovnou veden mezi pojištěnci, za které platí pojistné na zdravotní pojištění stát**. Dotázat se můžete buď přímo zaměstnavatele, nebo na své zdravotní pojišťovně.

Pojištěnec by měl k oznámení využít tiskopis, který za tímto účelem pojišťovna vydává. Jde o tiskopis „Oznámení pojištěnce“. Lze jej získat při osobní návštěvě pojišťovny, ale také na našich webových stránkách. Pokud se rozhodnete pojišťovnu navštívit osobně, vyplníte potřebný tiskopis přímo na místě a současně předložíte pracovníkovi na přepážce k ověření doklad, ze kterého vyplývá, od kdy vám byl starobní důchod přiznán – „Rozhodnutí o přiznání starobního důchodu“. Doporučujeme, abyste si s sebou vzal také osobní doklady a průkaz zdravotní pojišťovny (EHIC). Pokud byste se rozhodl zaslat „Oznámení“ poštou, je třeba k němu přiložit kopii „Rozhodnutí o přiznání starobního důchodu“. Adresy i úřední hodiny všech našich územních pracovišť a úřadoven najdete na našich webových stránkách. Potřebné informace získáte také na naší informační telefonní lince 844 117 777.

MZDY ZEIS: Upozorňuji Vás na to proto, že se stále setkávám s chybným zadáváním změn pro zdravotní pojišťovny v matričním souboru a nejde jen o důchodce, jsou to zaměstnanci na mateřské dovolené, rodičovské dovolené, nebo vyplácíte prémie po skončení PPV). Pak mi telefonujete, že zaměstnance máte někde jinde (např., nemá pojišťovnu).

Správné zadání:

Zaměstnanec:	Č.pr.	Pojištěnec	Pojišťovna:	Kód	Od:	Kód	Do:
Mateřská dovolená	7	0	111 Všeobecná zdrav.poj.	M	15.1.2015		
			111 Všeobecná zdrav.poj.	P	1.1.2012		
Starobní Důchodce	38	999999999	111 Všeobecná zdrav.poj.	D	15.1.2015		
			111 Všeobecná zdrav.poj.	P	1.12.2014		
Ukončené PPV + doplatek prémie	40	9876543210	111 Všeobecná zdrav.poj.	P	14.9.2014	O	15.9.2015
			111 Všeobecná zdrav.poj.	Q	1.10.2015	Q	1.10.2015

Písmeno Q **neoznamujte** v tomto případě příslušné zdravotní pojišťovně, příjem je z ukončeného pracovního vztahu.

3. Daně

3.1. Posuzování nároku na daňový bonus v roce 2015

3.1.1. Novela § 36 odst.7 – překlasifikace srážkové daně na zálohovou

V roce 2014 se do zákona o daních z příjmů doplnila možnost překlasifikace srážkové daně plynoucí z dohody o provedení práce na daň zálohovou, a to prostřednictvím daňového přiznání. Této možnosti využili zejména poplatníci:

- kteří nevyužili plně slevy na dani v zaměstnání, kde měli podepsané prohlášení k dani
- nižšími příjmy, kterým byl vyplácen daňový bonus a kteří měli souběžně příjmy z dohody o provedení práce.

Příklad: Zaměstnankyně s 1 dítětem pracovala v pracovním poměru u prvního zaměstnavatele, kde měla podepsané prohlášení k dani, s měsíčním příjmem 6500 Kč. Protože splnila podmínku $\frac{1}{2}$ minimální mzdy, daň z příjmů u tohoto zaměstnavatele neplatila a dostávala plný daňový bonus. Kromě toho pracovala u druhého zaměstnavatele na dohodu o provedení práce s příjmem 5000 Kč měsíčně od ledna do prosince 2014, u třetího zaměstnavatele na dohodu o provedení práce s příjmem 5000 Kč. U druhého a třetího zaměstnavatele nemohla mít podepsané prohlášení k dani, uplatňovala se srážková daň 15%.

Tato zaměstnankyně si mohla po skončení roku buď

1. požádat svého prvního zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování, ale vzhledem k tomu, že v průběhu roku neměla po základní slevě žádnou daň, je tento postup bezpředmětný. K příjmům z dohod o provedení práce vyplacených druhým a třetím zaměstnavatelem, zdaněných srážkovou daní se nepřihlíží, protože byly zdaněny srážkovou daní, což je daň konečná,

2. podat daňové přiznání a v něm si překlasifikovat srážkovou daň na zálohovou. Pro tyto účely by jí první zaměstnavatel vystavil potvrzení o zdanitelných příjmech a druhý a třetí zaměstnavatel potvrzení o zdanitelných příjmech plynoucích z dohody o provedení práce. Třetího zaměstnavatele však o vystavení potvrzení o příjmech z DPP včas nepožádala.

2014	1. zaměstnavatel	2. zaměstnavatel	3. zaměstnavatel	do daň. přiznání
příjmy	78000	60000	x	138000
pojistné	26520	-		26520
základ daně	104520	60000	x	164520
daň celkem		-		24675
sleva na dani				24840
daň po slevě				0
daň. zvýhodnění	13404			13404
sražená daň	0	9000	x	0
vyplacený bonus	13404			13404
přeplatek				9000

V tomto případě se zaměstnankyni vrátil přeplatek na dani 9000 Kč a vyplacené daňové bonusy zůstaly zachovány.

POZOR: V roce 2015 se v případě překlasifikace srážkové daně na zálohovou se do daňového přiznání povinně **zahrnou veškeré příjmy** podle § 6 odst. 4 daně srážkovou daní, což vyplývá ze změny § 36 odst. 7

Zahrne-li poplatník, který je daňovým rezidentem České republiky, veškeré příjmy uvedené v § 6 odst. 4 do daňového přiznání za zdaňovací období, ve kterém byly příjmy vyplaceny, započte se daň sražená z těchto příjmů na jeho daň.

2015	1. zaměstnavatel	2. zaměstnavatel	3. zaměstnavatel	do daň. přiznání
příjmy	78000	60000	36000	174000
pojistné	26520	-	-	26520
základ daně	104520	60000	36000	200520
daň celkem		-		30075
sleva na dani				24840
daň po slevě				5235
daň. zvýhodnění	13404			13404
sražená daň	0	9000	5400	14400
vyplacený bonus	13404			13404
přeplatek				9165

I v roce 2014 by bylo výhodnější pro zaměstnankyni z příkladu uplatnit potvrzení od všech zaměstnavatelů, ale pokud by v roce 2015 neměla včas všechna potvrzení, nemohla by podat daňové přiznání. Žádat o roční zúčtování ani v tomto případě nemá význam, neboť ani v roce 2015 neodvádí u svého kmenového zaměstnavatele po základní slevě žádnou daň.

3.1.2. Novela § 35c odst.4 - polovina minimální mzdy

V § 35c odst. 4 došlo od 1.1.2015 k jedné změně, která může pomoci některým zaměstnancům s nižšími příjmy k získání nároku na daňový bonus.

Nové znění § 35c odst. 4 :

Daňový bonus může uplatnit poplatník, který ve zdaňovacím období měl příjem podle § 6, 7, 8 nebo § 9 alespoň ve

výši šestinásobku minimální mzdy; u poplatníka, který má příjmy pouze podle § 9 nesmí výdaje převýšit tyto příjmy. Do těchto příjmů se nezahrnují příjmy od daně osvobozené, příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně s výjimkou příjmů, u nichž se uplatní postup dle § 36 odst. 7 nebo 8 a příjmy, které jsou podle § 38f vyjimuty ze zdanění.

Pokud si zaměstnanec v rámci daňového přiznání překlasifikuje srážkovou daň z dohody o provedení práce na zálohovou, započte se tento příjem do příjmů pro posouzení dosažení šestinásobku minimální mzdy pro vznik nároku na daňový bonus.

Příklad: Zaměstnankyně s jedním dítětem pracovala koncem roku 2015 pouze 3 měsíce s měsíčním příjmem 18000 Kč, u zaměstnavatele podepsala Prohlášení k dani 1.10.2015 po nástupu po rodičovské dovolené. Kromě toho měla u jiných zaměstnavatelů dohody o provedení práce, z nichž obdržela odměny celkem 5000 Kč se srážkovou daní 750 Kč, protože tam nepodepsala prohlášení.

2015	1. zaměstnavatel	2. zaměstnavatel	3. zaměstnavatel	do daň. přiznání
příjmy	54000	3000	2000	59000
pojistné	18360	-	-	18360
základ daně	72360	3000	2000	77360
daň celkem	10890	-		11595
sleva na dani	6210			24840
daň po slevě	4680			0
daň.zvýhodnění	3351			13404
sražená daň	1329	450	300	2079
vyplacený bonus	0			0
přeplatek				15483

Pokud si tato zaměstnankyně podá po skončení roku 2015 daňové přiznání, bude jí vrácena

- vrácena zálohová daň ze zaměstnání
- vrácena srážková daň z dohod o provedení práce
- doplacen daňový bonus, protože překlasifikací srážkové daně na zálohovou přesáhne šestinásobek minimální mzdy ($9200 \times 6 = 55200$) a vznikne jí tak nárok na doplatek na daňovém bonusu.

Stejný problém může nastat i u dlouhodobě nemocných zaměstnanců, zaměstnanců po dokončení studia, zaměstnanců evidovaných na Úřadu práce, zaměstnanců se zkráceným úvazkem, invalidních důchodců, zaměstnanců pracujících na výzvu organizace atd. Pohlídejte těmto ohroženým kategoriím příjem v období 12/15, pokud uplatňují daňové zvýhodnění na děti. Mnoho z Vás mi pak při ročním zúčtování volá, co s tím. To už nic...

3.1.3. Nepředložení dokladů o studiu

V souvislosti se změnami v uplatňování daňového zvýhodnění na děti v diferencované výši se objevilo mnoho dotazů, jak se postupuje v případě, že zaměstnanec nepředloží včas potvrzení o studiu na některé z dětí.

V těchto případech by se mělo **zastavit poskytování daňového zvýhodnění na všechny děti.**

MZDY ZEIS: Vždy si do 1.1.E. Záznamník dejte u příslušného zaměstnance poznámku, kdy mu končí potvrzení u některého ze zletilých dětí v příslušném roce. Ušetříte si spoustu času s opravami neoprávněně uznaných daňových zvýhodnění. Program Vás při měsíční

uzávěrce upozorní, že je třeba potvrzení doložit, pokud je doloženo včas, jen opravíte datum v záznamníku. I tak budete mít dost práce s opravou zvýhodnění u dětí, které utekly ze školy, a rodič ukončení studia nenahlásil mzdové účtárně.

Kontaktujte pro jistotu zaměstnance, aby si mohl uplatnit daňové zvýhodnění alespoň na ostatní děti na druhé straně v prohlášení k dani, kam uvede změny, které nastaly v průběhu zdaňovacího období. Pokud zaměstnanec předloží potvrzení o studiu dítěte později, měl by to opět nahlásit změnou v prohlášení k dani a zaměstnavatel bude poskytovat od té doby daňové zvýhodnění na všechny děti.

Požádá-li zaměstnanec o roční zúčtování nebo podá daňové přiznání a doloží příslušné doklady, o daňové zvýhodnění nepřijde.

3.2. Školkové - dopady zákona č. 127/2015 Sb.

Dne 4. června nabyt účinnosti zákon č. 127/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

V zákonu č. 247/2014 Sb. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině se doplnila možnost považovat za tyto služby i tzv. „lesní školky“, které nesplňují hygienické požadavky stanovené pro dětské skupiny do 12 dětí. O povolení těchto výjimek budou rozhodovat krajské hygienické stanice.

1. Touto novelou se mění ustanovení zákona tak, že poskytovatel, který hodlá poskytovat službu péče o dítě v dětské skupině, je povinen dětskou skupinu zaevidovat. Označení dětská skupina lze užívat tedy pouze pro dětskou skupinu evidovanou u Ministerstva práce a sociálních věcí; seznamy evidovaných poskytovatelů najdete podle krajů na: <http://www.mpsv.cz/cs/20302>.
2. **Nově je vymezena podmínka, že poskytovatel musí umožnit docházku dítěti v rozsahu nejméně 6 hodin denně.**
3. Změna také nastává u pojištění odpovědnosti, a to v tom smyslu, že poskytovatel je povinen uzavřít pojištění odpovědnosti **za újmu**.

S touto novelou vešla v účinnost rovněž **úprava v oblasti daňových předpisů**, kde došlo k následnému vymezení předškolních zařízení. V zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů došlo k nahrazení slov „zařízení péče o děti předškolního věku“ na „předškolní zařízení“ a pro účely daní z příjmů se předškolní zařízení rozumí:

- a. mateřská škola podle školského zákona nebo obdobné zařízení
- b. zařízení služby péče o dítě v dětské skupině a
- c. zařízení péče o dítě předškolního věku provozovaná na základě živnostenského oprávnění, pokud charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou v zařízení služby péče o dítě, nebo mateřskou školou podle školského zákona.

V zákoně č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů se v § 24 odst. 2 písm. zw), § 35bb odst. 1, § 38k odst. 5 písm. j) a § 38l odst. 2 písm. f) nahradila slova „zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona“ slovy „**předškolního zařízení**“.

Předškolní zařízení je definováno v § 35bb v novém odstavci 6:

(6) Pro účely daní z příjmů se předškolním zařízením rozumí

a) mateřská škola podle školského zákona nebo obdobné zařízení v zahraničí,

b) zařízení služby péče o dítě v dětské skupině a

c) zařízení péče o dítě předškolního věku provozovaná na základě živnostenského oprávnění, pokud charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou

1. zařízením služby péče o dítě v dětské skupině, nebo

2. mateřskou školou podle školského zákona.

Z této definice vyplývá, že odpočet „školovného“ bude možný pouze v případě, že dítě bylo umístěno v těchto předškolních zařízeních.

Nově bude možné uplatnit také výdaje uhrazené v zařízení obdobném mateřské škole umístěném v zahraničí.

4. Exekuce a insolvence

4.1. Srážky ze mzdy a jiných příjmů

Změny v zákoně č. 99/1963 Sb., občanském soudním řádu a v zákoně č. 120/2001 Sb., exekučním řádu byly provedeny zákonem č. 139/2015 Sb. S účinností od 1. července 2015, zákonem č. 164/2015 Sb., s účinností od 1. září 2015 a zákonem č. 205/2015 Sb. s účinností od 1. října 2015

Zákon č. **139/2015 Sb.** upravuje nově úhrady nákladů vzniklých účastníkům řízení a zavádí povinnost soudu a soudního exekutora, aby zkoumal v Seznamu listin o manželském majetkovém režimu, zda nedošlo k zúžení společného jmění manželů a na základě toho rozhodl o možnosti provádění srážek i z příjmů druhého z manželů. Tento Seznam listin by měl být veřejně přístupný komukoliv.

Od 1.9.2015 se zákonem č. **164/2015 Sb.**, a zákonem č. **205/2015 Sb.**, od 1.10.2015 se v souvislosti se zrušením **zákona č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců**, kromě zákoníku práce se mění i OSŘ v

§ 299

(1) Ustanovení o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy se použijí i na výkon rozhodnutí srážkami z platu, z odměny z dohody o pracovní činnosti **nebo dohody o provedení práce (od 1.9.2015)**, z odměny za pracovní nebo služební pohotovost, z odměny členů zastupitelstva územních samosprávných celků a z dávek státní sociální podpory a péčovské péče, které nejsou vyplaceny jednorázově. Srážky se dále provádějí z příjmů, které povinnému nahrazují odměnu za práci nebo jsou poskytovány vedle ní, jimiž jsou

a) náhrada mzdy nebo platu,

b) nemocenské,

c) peněžitá pomoc v mateřství,

d) důchody,

e) stipendia,

f) podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci,

g) odstupné, popřípadě obdobná plnění poskytnutá v souvislosti se skončením zaměstnání,

h) peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá v souvislosti se zaměstnáním,

i) **náhrada za ztrátu na výdělků po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výdělků po skončení dočasné pracovní neschopnosti (od 1.10.2015)(tu jsme tam stejně zahrnovali, jen pod jiným názvem)**

j) dávky vyplývající ze smlouvy o výměnku podle občanského zákoníku,

k) výsluhový příspěvek vojáků z povolání nebo příslušníků bezpečnostních sborů (od 1.9.2015),

l) příspěvek k důchodu ke zmírnění některých křivd způsobených komunistickým režimem v oblasti sociální a příspěvek k důchodu a zvláštní příspěvek k důchodu podle zákona upravujícího ocenění účastníků národního boje za vznik a osvobození Československa a některých pozůstalých po nich (od 1.9.2015).

4.1.1. Příkazání jiných peněžitých pohledávek

V první řadě je třeba si uvědomit, že v tomto případě není dlužníkem zaměstnanec, ale zaměstnavatel jako plátce mzdy povinného = dlužník povinného. Od 1.9.2015 již nebudete nově dostávat příkazy k **provedení exekuce příkazáním pohledávky povinného** na odměny z dohody o provedení práce, ale nadále je můžete obdržet na daňový bonus.

MZDY ZEIS: Pro tyto případy byl zaveden nový **DM 539**, který provádí srážky na základě příkazání jiné peněžité pohledávky.

4.1.1.1. Příkazání jiné peněžité pohledávky na odměny z DPP

Z veledůležité úpravy v odstavci 1) vyplývá, že se mezi příjmy, z kterých se provádí srážky ze mzdy **doplnila dohoda o provedení práce**, ze které se do 1.9.2015 srážky ze mzdy a jiných příjmů neprováděly.

Po tomto datu již není možné nařizovat exekuce příkazáním jiné peněžité pohledávky podle § 312 OSŘ na dohody o provedení práce.

Příklad 1: Zaměstnanec pracuje na dohodu o provedení práce a zaměstnavatel na něj obdržel exekuční příkaz na provedení srážek ze mzdy a jiných příjmů podle OSŘ do 31.8.2015.

1. Zaměstnavatel exekutorovi sdělil, že má příjem pouze z dohody o provedení práce, ze které se srážky ze mzdy podle OSŘ neprovádějí.
2. Od exekutora následně přišel do 1.9.2015 **exekuční příkaz na zaměstnavatele příkazáním jiné peněžité pohledávky na příjem z DPP** zaměstnance a zaměstnavatel začal na základě tohoto příkazání srážky z dohody provádět.

Postup provádění srážky z odměny z DPP od období 09/15 najdeme v prvním přechodném ustanovení článku IV. zákona č. 164/2015 Sb.:

1. Není-li dále stanoveno jinak, použije se exekuční řád a občanský soudní řád ve znění účinném ode dne nabytí tohoto zákona i pro řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní účinky úkonů, které v řízení nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, zůstávají zachovány.

Zde je důležitá poslední věta za středníkem: **právní účinky úkonů, které v řízení nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, zůstávají zachovány**, z níž vyplývá, že exekuční příkazy na základě příkazání jiné peněžité pohledávky z odměny z DPP, které byly

Cituji výklad exekutorské komory pro mezní situace:

„pokud by byl dne **29.8.2015** vydán exekuční příkaz na jinou peněžitou pohledávku na odměnu z DPP, ale prvním z účastníků by byl doručen až po **01.09.2015**, měly by být z odměny z DPP prováděny srážky“

se budou nadále **provádět srážky na základě příkazání jiné peněžité pohledávky** a to ve výši, která je v tomto příkazání uvedena (zpravidla se sráží celá odměna z DPP, v

případě srážkové daně ponížené o odvedenou srážkovou daň, případně o zálohovou daň a taktéž o pojistné, pokud odměna z DPP překročila 10 tis. Kč).

MZDA ZEIS: Příklady pro srážky na základě exekuce příkázáním jiné peněžité pohledávky:

Příklad 1: Tento příklad platí jen v případě, že zaměstnanec má pouze dohodu o provedení práce a nemá další pracovní vztah.

Odměna DPP	Prohlášení A/N	Daň		Odvody	Sražená částka	Do položky Jiné příjmy uvedete DM
		zálohová	srážková			
10000	A	0		0	10000	170
10000	N		1500	0	8500	170,-503
11000	A	0		1210	9790	170,-540,-546
11000	N	1500		1210	8290	170,-500,-540,-546

Příklad 2: Program neošetřuje situaci, kdy má zaměstnanec další pracovní vztah, v tom případě zašlete exekutorovi zpravidla celou odměnu z dohody o provedení práce (do položky Jiné příjmy uvedete pouze DM 170), neboť:

1) Má-li zaměstnanec podepsáno daňové prohlášení, do základu daně se sečtou oba základy daně, jak z pracovního poměru (DPČ), tak z DPP do 10 tis. Kč včetně:

Odměna DPP	Prohlášení A/N	Daň		Odvody	Sražená částka	Do položky Jiné příjmy uvedete DM
		zálohová	srážková			
10000	A	0		0	10000	170

Byla by nutná ruční úprava srážky a doplatku, pokud byste chtěli srážku objektivizovat o poměrnou část daně z DPP.

2) Má-li zaměstnanec podepsáno daňové prohlášení, do základu daně se sečtou oba základy daně, jak z pracovního poměru (DPČ), tak z DPP nad 10 tis. Kč:

Odměna DPP	Prohlášení A/N	Daň		Odvody	Sražená částka	Do položky Jiné příjmy uvedete DM
		zálohová	srážková			
11000	A	0		1210	9790	170

Odvody pojistného jsou sice z každého PPV samostatně, ale bohužel, program neumí odečíst pouze pojistné z této dohody. Byla by nutná ruční úprava srážky a doplatku, pokud byste chtěli srážku objektivizovat o zaplacené pojistné a poměrnou část daně.

3) Nemá-li zaměstnanec podepsané prohlášení, z každého pracovněprávního vztahu se odvádí jiná daň, je-li odměny z DPP do 10 tis. Kč včetně:

Odměna DPP	Prohlášení A/N	Daň		Odvody	Sražená částka	Do položky Jiné příjmy uvedete DM
		zálohová	srážková			
10000	N		1500	0	8500	170,-503

V tomto případě se se příjem z pracovního vztahu (DPČ) daní zálohovou daní a příjem z DPP srážkovou daní, takže do položky Jiné příjmy můžete srážkovou daň zahrnout.
Srážka je provedena ve správné výši.

4) Nemá-li zaměstnanec podepsáno daňové prohlášení, oba příjmy se daní zálohovou daní, protože odměna z DPP převýšila 10 tis. Kč:

Odměna DPP	Prohlášení A/N	Daň		Odvody	Sražená částka	Do položky Jiné příjmy uvedete DM
		zálohová	srážková			
11000	N	1500		1210	8290	170

V tomto případě nelze uvést do položky Jiné příjmy odpočet pojistného, ani poměrnou část daně. Byla by nutná ruční úprava srážky a doplatku, pokud byste chtěli srážku objektivizovat o zaplacené pojistné a poměrnou část daně.

Pokud jde souběžně o DPČ do 2500,- Kč, z níž se pojistné neovádí, můžete objektivizovat srážku alespoň o zaplacené pojistné:

Odměna DPP	Prohlášení A/N	Daň		Odvody	Sražená částka	Do položky Jiné příjmy uvedete DM
		zálohová	srážková			
11000	N	1500		1210	8290	170,-540,-546

Vzhledem k tomu, že je pouze mizivé procento těchto případů, uvedených v příkladech 1) až 4), a od 1.9.2015 již exekutoři nebudou „příkázání jiných peněžitých pohledávek“ na dohody o provedení práce vystavovat, pravděpodobně nebudeme program v této části upravovat.

Poznámka: Pokud jste si přečetli výše uvedené a máte případy v příkladech 1), 2), 4), zašlete mi informaci na mail hp.mapsumperk@gmail.com.

Protože však v tomto případě, kdy **exekuce příkázáním jiné peněžité pohledávky po 31.8.2015 trvá**, budou nastávat situace, kdy mohou na zaměstnance v případě, že má další pracovněprávní vztah (např. PS, DPČ, smlouvu o výkonu funkce) kromě dohody o provedení práce, došly nebo budou docházet další exekuce.

V tomto případě se postupuje následovně:

Postupujete podle věty druhé článku IV Přejícná ustanovení bodu 1 zákona č. 164/2015 Sb.

Právní účinky úkonů, které v řízení nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, zůstávají zachovány.

Právním účinkem je např., to, že na odměnu z dohody o provedení práce byl zaměstnavateli vystaven exekuční příkaz **příkázáním jiné peněžité pohledávky na příjem z dohody o provedení práce, (ten je vždy vydán pouze do 31.8.2015).**

MZDY ZEIS: Řešení správného zadání v modulu MZDY je v tomto případě následující:

Příklad 1: *Zaměstnanec má u zaměstnavatele dohodu o provedení práce a zaměstnavatel obdržel exekuční příkaz příkázáním jiné peněžité pohledávky (doručen 15.8.2015 i s nabytím právní moci) a příjem z této dohody odesílá tedy exekutorovi. Protože se osvědčil, zaměstnavatel mu nabídl, aby u něj pracoval v pracovním poměru a uzavřel s ním pracovní smlouvu na jinou činnost, než kterou vykonává v DPP.*

- **DPP od 1.8. 2015** s úvazkem 1 hodinu v pracovní dny – uklízí, příjem je do 10 tis. Kč (1900 až 2200) , podepsal prohlášení (není daň ani odvody)
- **PS od 1.10.2015** s úvazkem 40 hodin týdně – noční hlídač

MODUL MZDY:

- V období 8/15 až 9/15 - do MS trvalé srážky se zadá srážka s kódem 539, do položky Jiné příjmy v MS Výplata se uvede DM 170.
- a) V období 10/15 – srážka exekuce DM 539 trvá a na nastavení srážky se nic

nemění, protože **trvají právní účinky této exekuce.**

b) Zaměstnavatel i zaměstnanec je povinen oznámit exekutorovi, že má od 1.10.2015 pracovní poměr. Exekutor nelze a okamžitě vystaví exekuční příkaz na srážky ze mzdy a jiných příjmů, který je zaměstnavateli doručen 15.10.2015. Zaměstnavatel bude srážky ze mzdy a jiných příjmů provádět a protože rozhodnutí je nepravomocné, bude je deponovat do nabytí právní moci.

POZOR, protože **trvají právní účinky exekučního příkazu příkázání jiných peněžitých pohledávek**, přestože by se příjem z DPP měl zahrnout do „čisté mzdy“ zaměstnance (je po 1.9.2015), zaměstnavatel nemůže zaměstnanci srazit z jednoho příjmu srážku 2x, proto do základu pro exekuce se nemůže příjem z DPP znovu zahrnout (**už je z něho provedena srážka**).

Řešení: Do MS Trvalé srážky zaměstnavatel zadá novou exekuci (je přednostní) s kódem 524 a do pořízení srážek **DM 924 = (-) minus hodnota DM 170**

Stejně bude postupovat v následujících obdobích, protože i pro nové srážky už nelze zahrnout příjem z dohody o provedení práce, protože už je sražena.

Příklad 2: Zaměstnanec z příkladu 1 se rozhodne, že ukončí pracovní poměr ve zkušební době k 31.11.2015 a zároveň ukončí dohodu o provedení práce ke stejnému datu (oboje písemně).

Zaměstnavatel oznámí tuto skutečnost exekutor a požádá ho, aby mu zaslal nabytí právní moci, pokud tak dosud exekutor neučinil, aby mohl odeslat deponovanou částku.

Zároveň vystaví zaměstnanci 2 Zápočtové listy na dva pracovněprávní vztahy, do kterých uvede **všechny prováděné srážky** zaměstnance.

Pokud byl soudu podán návrh na příkázání jiné peněžitě pohledávky na odměnu z DPP před 1. 9. 2015 nebo již bylo o návrhu soudem rozhodnuto, zůstávají důsledky zachovány, tzn., že se bude i nadále srážet to, co je uvedeno v příkázání jiné peněžitě pohledávky, protože v tomto případě nepůjde ani v budoucnu o srážky ze mzdy. **Toto bude platit při změně plátce odměny z DPP v budoucnu.**

První zaměstnavatel oznámil exekutorovi, že zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztahy, protože však soud rozhodl před 1.9.2015, právní účinky trvají. Jak si s tím exekutor poradí u dalšího zaměstnavatele, necháme na něm, protože bude rozhodující, zda i zde bude mít zaměstnanec dohodu o provedení práce. Pokud ano, exekutor má možnost

1. **vydat pokračování příkázání jiné peněžitě pohledávky a vydat pokračování exekučního příkaz na srážky ze mzdy a jiných příjmů podle OSŘ do 31.8.2015,**
nebo
2. zahrnout příjem z dohody o provedení práce do exekučního příkazu na mzdu a jiné příjmy podle platného OSŘ – příjem z DPP je od 1.9.2015 postížitelný - **s uplatněním nezabavitelných částek.**

4.1.1.2. Příkázání jiné peněžitě pohledávky na daňový bonus

Zaměstnavatel je jako plátce daně povinného, který u něj podepsal prohlášení na příslušné zdaňovací období, povinen srazit ze mzdy povinného zálohu na daň z příjmů fyzických osob poníženou o odpovídající měsíční slevu na dani a daňové zvýhodnění, pakliže má na ně povinný nárok. Pokud měsíční daňové zvýhodnění převyšuje zálohu na daň sníženou o měsíční slevu na dani, je vzniklý rozdíl daňovým bonusem.

1. Dle rozhodnutí Vrchního soudu v Olomouci ze dne 11.5.2012 sp. zn. 3 VSOL 852/2011 se daňový bonus pro účely srážek ze mzdy **nezapočítává do čisté mzdy** povinného.
2. Vrchní soud v Praze ve svém rozhodnutí ze dne 18.3.2013 sp. zn. 1 VSPH 241/2013 zase judikoval, že daňový bonus není dávkou určenou k výživě dítěte, ale je pouze nástrojem daňové optimalizace. Jelikož daňový bonus je příjmem povinného a zároveň se nejedná o plnění, které by bylo uvedeno v § 299 občanského soudního řádu a jež by bylo vyloučeno z exekučního postihu, je **postihován jako jiná peněžitá pohledávka povinného za jeho zaměstnavatelem**. Daňový bonus se ve prospěch exekuce srazí celý.

Z výše uvedeného vyplývá:

1. jestliže je exekuce nařízena pouze pro srážky ze mzdy (§277 OSŘ) a jiných příjmů (vyjmenovaných v § 299 OSŘ), **daňový bonus se do základu pro exekuce nezapočítává**.
2. pokud je exekuce nařízena např., takto:

„Přikazuje se provedení exekuce příkázáním pohledávky povinného proti dlužníkovi povinného, plynoucí z povinnosti dlužníka povinného vyplatit povinnému daňový bonus ve smyslu § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, až do výše vymáhané povinnosti a nákladů exekuce.

Dlužníkovi povinného soudní exekutor zakazuje, aby od okamžiku, kdy mu byl doručen tento exekuční příkaz, povinnému jeho pohledávku vyplatil nebo s ní jinak nakládal.“

Exekuce se potom provede tak, že dlužník povinného (zaměstnavatel) provede srážku, a to v rozsahu, v jakém byla exekuce nařízena, a **pak odešle celý daňový bonus na účet exekutora**.

Pokud jde o **insolvenci**, je k dispozici překvapivé stanovisko ministerstva spravedlnosti:

Mluvčí Jiří Hovorka podal za ministerstvo spravedlnosti následující stanovisko:

„Při posuzování dané problematiky je nutné vycházet z ustanovení [§ 398 odst. 3 insolvenčního zákona](#). Dlužník je povinen po dobu 5 let měsíčně splácet nezajištěným věřitelům ze svých příjmů částku ve stejném rozsahu, v jakém z nich mohou být při výkonu rozhodnutí nebo při exekuci uspokojeny přednostní pohledávky. Slovním obratem **ze svých příjmů** je potřeba mít na mysli všechny příjmy bez ohledu na to, jaký právní režim tyto příjmy mají. I když se v praxi setkáváme především s pracovněprávními příjmy či s důchody, oddlužení budou podléhat i příjmy autorské, ale též příjmy ze spropitného (bude-li dlužníkem číšník). Ministerstvo se domnívá, že se v případě daňového bonusu nejedná o součást odvedené zálohy na daň z příjmů fyzických osob, a jako takový jej tudíž nelze zahrnout do základu pro výpočet srážek ze mzdy. To však neznamená, že daňový bonus je příjmem, který nepodléhá oddlužení. Naopak se jedná o příjem ve smyslu výše uvedeného, který oddlužení podléhá. Tato skutečnost se projeví tím způsobem, že **zaměstnavatel (nebylo-li insolvenčním soudem uloženo jinak) vyplatí daňový bonus dlužníkovi, který jej vykáže v přehledu svých příjmů a vydá insolvenčnímu správci (§ 412 odst. 1 písm. b a d insolvenčního zákona).**“

Tento výklad považuji za zbytečnou komplikaci (a pro většinu zaměstnavatelů a zaměstnanců zcela nepochopitelnou). Požádejte (písemně a vyžadujte písemnou odpověď) v případě, že je zaměstnanec v insolvenci a pobírá bonus, insolvenčního

správce o vyjádření, zda do srážky na insolvenční splátku zahrnout i **celý vyplácený bonus** (případně jiné příjmy, které do základu pro exekuce nepatří (např., nadlimitní cestovní náhrady, **POZOR**, nelze v žádném případě zahrnout cestovní náhrady podle zákoníku práce).

MZDY ZEIS: Insolvence a daňový bonus

- Pokud bylo zaměstnanci povoleno oddlužení, do MS Trvalé srážky zavedete kód srážky 526.
- Podle toho, jaké Vám dal pokyny insolvenční správce, naložíte se srážkami, které v MS Trvalé srážky máte dosud zavedeny. Než vynulujete datum doručení, vždy udělejte v 3.1.5.1. **Opis srážek zaměstnance** a založte do osobního spisu.
- Požaduje-li insolvenční správce (vždy písemně – mail nebo vyjádření datovou schránkou či poštou) zahrnutí bonusu do insolvenční srážky, doplníte do položky **Jiné příjmy pro insolvenční nebo exekuci** v MS Výplata **DM 300..310**, případně další DM, pokud požaduje i jiné příjmy), nebuďte aktivní, ptejte se jen na bonus.
- V poslední době jsou již mnozí insolvenční správci poučeni o stanovisku ministerstva spravedlnosti a požadují zaslání daňového bonusu po zaměstnanci. V tomto případě, chce-li zaměstnanec zasílat daňový bonus insolvenčnímu správci prostřednictvím zaměstnavatele, aby tak nemusel konat sám, musí požádat písemně zaměstnavatele, aby zasílal část doplatku mzdy (ve výši daňového bonusu) na účet insolvenčního správce. Pak zaměstnavatel postupuje rovněž podle předcházejícího bodu.

4.1.2. Postup srážení a deponování

Zákonodárci v zákoně č. 120/2001 Sb., exekučním řádu (EŘ) provedli ještě změnu v § 47, kde se doplnil nový odst. 3, který včetně odst. 2:

(2) Exekuční příkaz má účinky nařízení výkonu rozhodnutí podle občanského soudního řádu. Podle exekučního příkazu nelze exekuci provést před

a) uplynutím lhůty podle § 46 odst. 6,

(6) Exekutor zašle povinnému společně s vyzněním výzvu ke splnění vymáhané povinnosti, v níž vyčíslí vymáhaný nárok a zálohu na snížené náklady exekuce [16b](#)) a náklady oprávněného. Zároveň povinného poučí, že splní-li ve lhůtě 30 dnů od doručení této výzvy vymáhaný nárok a uhradí zálohu, vydá exekutor neprodleně příkaz k úhradě nákladů exekuce. Právní mocí příkazu k úhradě nákladů exekuce bude exekuce provedena. Splněním vymáhaného nároku a uhrazením zálohy zaniká zákaz podle § 44a odst. 1 a podle § 47 odst. 6. Jinak exekutor provede exekuci.

b) právní mocí rozhodnutí o návrhu na zastavení exekuce, pokud byl podán ve lhůtě podle písmene a),

c) zápisem doložky provedení exekuce do rejstříku zahájených exekucí podle § 35b odst. 1 písm. h),

d) právní mocí exekučního příkazu.

(3) Pro účely odstavce 2 písm. d) není provedením exekuce úkon učiněný k zajištění majetku povinného pro účely jeho postižení takovou exekucí.

Z doplněného odstavce 3) vyplývá následující:

JUDr. Bořivoj Šubrt:

Exekuční příkaz byl doručen od 1.9.2015: Úkon učiněný k zajištění majetku povinného je to, že exekutor doručí plátcí mzdy exekuční příkaz (i nepravomocný) a plátce mzdy začne provádět srážky ze mzdy a sražené částky bude **deponovat** až do oznámení o nabytí právní moci.

Exekuční příkaz byl doručen do 1.9.2015: Postupuje se podle přechodného ustanovení (článek IV bod 1 zákona

164/2015 Sb.):

Není-li dále stanoveno jinak, použije se exekuční řád a občanský soudní řád ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona i pro řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní účinky úkonů, které v řízení nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, zůstávají zachovány.

Nepravomocný exekuční příkaz, doručený plátcí před 1. zářím 2015

- nelze srážet, dokud nenabude právní moci
- nezískal pořadí pohledávky pro provádění srážek ze mzdy (ono prý se na něj ani nemělo srážet a deponovat, protože ještě nebyl v § 47 EŘ odst. 3)

S výše uvedeným samozřejmě nesouhlasili exekutoři, neboť, cituji z metodické příručky jednoho z významných exekutorů:

V naší praxi se často setkáváme s tím, že plátcí mzdy povinného zcela přesně neví, jak při provádění srážek postupovat, případně některé své povinnosti záměrně neplní. V takových případech jsme pak bohužel nuceni nesplnění uložených povinností sankcionovat pořádkovými pokutami ve výši až 50.000 Kč, přičemž tyto mohou být ukládány i opakovaně. Oprávněnému zároveň vzniká právo podat na plátce mzdy podlužnickou žalobu a žalobu na náhradu škody.

Abychom předešli těmto nepříjemným situacím, z nichž naprostá většina vzniká právě z důvodu nedostatku informací, připravili jsme pro Vás podrobný postup, jak v exekuci **srážkami ze mzdy a jiných příjmů povinného** přesně postupovat. Pokud v níže uvedeném textu nenajdete odpovědi na všechny Vaše dotazy, můžete nás kdykoliv kontaktovat a pokusíme se Vám upřesňující informace poskytnout.

Pokud jste se zúčastnili některého ze školení vedeného JUDr. Bořivojem Šubrtem nebo jste si zakoupili jeho publikaci „Exekuční a ostatní srážky ze mzdy a jiných příjmů“, zjistíte, že níže uvedený postup a postup prosazovaný JUDr. Bořivojem Šubrtem se značně liší. **Upozorňujeme Vás, že názor JUDr. Šubrtů na provádění srážek ze mzdy je v rozporu jak s právními předpisy, tak se základními principy exekučního řízení, a v případě, že se jím budete řídit, budete odpovědní za škodu, která tímto postupem vznikne.** Na chybné informace prezentované JUDr. Šubrtem jsme již upozorňovali i na našich stránkách, viz [Zavádějící publikace a školení JUDr. Bořivoje Šubrtů](#).

Nařízení a výplata provedených srážek

Srážky ze mzdy nebo jiných příjmů (dále jen „srážky“) je každý plátce mzdy nebo jiných příjmů (dále jen „plátce“) povinen provádět **od okamžiku, kdy mu byl doručen exekuční příkaz srážkami ze mzdy nebo exekuční příkaz srážkami z jiných příjmů povinného (dále jen „exekuční příkaz“).** Pokud má plátce v okamžiku doručení exekučního příkazu již zpracované mzdy, ale k jejich vyplacení zatím nedošlo, je povinen mzdu povinného s ohledem na doručený exekuční příkaz znovu přepočítat.

V dalších případech se plátce řídí rozhodnutími soudního exekutora a soudu, který exekuci nařídil. To platí zejména v případě, kdy dojde k zastavení nebo odkladu exekuce, nebo kdy mají být dle dohody mezi oprávněným a povinným prováděny menší srážky, než stanoví právní předpisy. **Sraženou částku poukáže plátce na účet soudního exekutora poté, co obdrží vyznění o nabytí právní moci exekučního příkazu.**

Pokud bude exekuční příkaz srážkami ze mzdy nebo jiných příjmů doručen plátcí, u něhož povinnému nikdy nevznikl nárok na mzdu nebo jiný příjem, popřípadě zanikl nárok povinného na mzdu nebo jiný příjem, sdělí plátce mzdy nebo jiných příjmů neprodleně soudnímu exekutorovi, že povinnému nikdy nárok na mzdu nebo jiný příjem nevznikl, popřípadě den, kdy tento nárok zanikl.

Po přečtení takovéto příručky každá mzdovka začala srážet hlavanehlava, zejména když k tomuto problému nebylo žádné jednoznačné závazné stanovisko státní správy, jen vyjádření různých vykladačů, nezávazná ústní prohlášení ministerských úředníků a pokyny nenasytných exekutorů.

Protože do 1.9.2015 se srážky ze mzdy prováděly a deponovaly, i když exekuce ještě nenabývaly právní moci, (toto bylo „prý“ možné pouze u soudního výkonu rozhodnutí a úředních exekucí podle OSŘ, ale nikoliv u exekucí podle exekučního řádu, tady prý jen do 1.1.2013 – autor tohoto výkladu se odvolává na insolvenční zákon, kde to je tento postup výslovně definován, ale to neznamená, že má pravdu (exekutoři na tento výklad nikdy nepřistoupili), protože podle mého názoru je rozdílný přístup k nabytí právní moci u insolvence a rozdílný u exekuce), všichni rozumní exekutoři hromadně rozesílali před 1.9.2015 nabytí právní moci, aby jejich nepravomocné exekuce byly vzhledem k různým výkladům uhrazeny z deponovaných srážek nebo si alespoň zachovaly dřívější pořadí

podle data nabytí právní moci.

MZDY ZEIS: Uklidněte se prosím, pokud jste srážky od roku 2013 (výklad je nejednoznačný) prováděli a deponovali, odeslali jste deponované peníze hned po doručení právní moci (alespoň dlužník něco zaplatil a nežaloval Vás) a pokud jste dobře četli výše uvedený text budete postupovat takto:

1. Exekuce nebo výkony rozhodnutí **uhrazené do konce roku 2014** (to není překlep) vymažete z matričního souboru **1.1.3.2. Trvalé srážky**, exekuce uhrazené v průběhu roku 2015 tam ponecháte a vymažete je až v lednu 2016, **aby byly na mzdovém listě za rok 2015.** (Jsou uhrazeny, takže se nic nebude srážet).
2. U **exekucí dle EŘ** zaslaných před 1.9.2015 („starých“), tedy **nikoliv u výkonů rozhodnutí soudu nebo tzv., úředních exekucí**, prověřte, zda u nich máte nabytí právní moci. Pokud nemáte, uhánějte exekutora, aby Vám nabytí právní moci co nejdříve zaslal.
3. Zachovejte status quo – stávající stav, tzn., **pořadí pohledávky se řídí datem doručení prvnímu plátcí.**

4.1.2.1. Provádění srážek po vstupu do insolvence

Je-li podán insolvenční návrh na povinného, **má plátce mzdy i nadále povinnost provádět srážky na základě exekuce.** Insolvenční zákon sice stanoví, že po zahájení insolvenčního řízení nelze exekuci provést, nicméně provedením exekuce srážkami ze mzdy je až zaslání srážek na účet soudního exekutora.

Po zahájení insolvenčního řízení musí proto plátce srážky nadále provádět a sražené částky **deponovat do rozhodnutí o insolvenčním návrhu.** V případě, že je insolvenční řízení zastaveno nebo insolvenční návrh odmítnut či zamítnut, zašle plátce deponované srážky soudnímu exekutorovi. Pokud insolvenční soud rozhodne, že povinný je v úpadku, musí se plátce pro informace ohledně zaslání sražené částky obrátit přímo na insolvenčního správce.

Podle § 109 odst. 1 písm. c) zákona 182/2006 Sb., (insolvenční zákon) platí, že plátce mzdy či jiných platů, jakmile se dozví o zahájení insolvenčního řízení, v němž je jeho zaměstnanec dlužníkem,

c) výkon rozhodnutí či exekuci, která by postihovala majetek ve vlastnictví dlužníka, jakož i jiný majetek, který náleží do majetkové podstaty, lze nařídit nebo zahájit, nelze jej však provést. Pro pohledávky za majetkovou podstatou (§ 168) a pohledávky jim na roveň postavené (§ 169) však lze provést nebo vést výkon rozhodnutí či exekuci, která by postihovala majetek náležející do majetkové podstaty dlužníka, na základě rozhodnutí insolvenčního soudu vydaného podle § 203 odst. 5 a s omezeními tímto rozhodnutím založenými. Není-li dále stanoveno jinak, výkon rozhodnutí nebo exekuce se i nadále nařizuje nebo zahajuje a provádí proti povinnému,

nadále provádí exekuce, ale ne ve prospěch oprávněných osob - to znamená, že je deponuje.

Podle § 409 odst. 2 insolvenčního zákona (platnost od 1. 1. 2014)

(2) Dispoziční oprávnění k majetku, náležejícímu do majetkové podstaty v době schválení oddlužení, včetně toho majetku, s nímž dlužník nemohl dosud nakládat v důsledku účinků nařízení nebo zahájení výkonu rozhodnutí nebo exekuce, má od právní moci rozhodnutí o schválení oddlužení plněním splátkového kalendáře dlužník; to neplatí, jde-li o majetek, který slouží k zajištění. Majetek, který dlužník získá poté, co nastanou účinky schválení oddlužení, z té části příjmů, která nepodléhá oddlužení, nenáleží do majetkové podstaty. Výkon rozhodnutí nebo exekuci, která by postihovala takový majetek, lze za trvání oddlužení nařídit nebo zahájit a provést jen pro pohledávky, které nemají být uspokojeny při oddlužení a současně které vzniknou poté, co nastanou účinky schválení oddlužení.

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 nevyplácí se nikomu
- podle výsledku insolvenčního řízení se sražené prostředky předají buď:

1/ oprávněnému, pokud bude insolvenční návrh odmítnut (tzn. pošleme tomu, komu byly posílány před zahájením insolvence)

2/ dlužníkovi, pokud bude pravomocně schváleno oddlužení formou splátkového kalendáře (zde se doporučuje tuto výplatu zaměstnanci předem konzultovat s insolvenčním správcem)

3/ konkurznímu správci, pokud bude prohlášen konkurz na zaměstnance.

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

4.1.3. Výše srážky

Jak je výše uvedeno, zákonnou úpravou dochází k rozšíření okruhu příjmů, z nichž se exekuční srážky budou provádět. V ustanovení [§ 299 OSŘ](#), kde je uveden výčet příjmů, z nichž se srážky provádějí, se kromě **příjmu z dohody o provedení práce** uvádějí **další tituly, s nimiž se bude zacházet jako se mzdou**:

i) náhrada za ztrátu na výděлку po dobu dočasné pracovní neschopnosti a náhrada za ztrátu na výděлку po skončení dočasné pracovní neschopnosti (od 1.10.2015) (příjmy z tohoto titulu jsem do základu pro exekuce zahrnovali i dříve, jen se ten titul jinak jmenoval)

k) výsluhový příspěvek vojáků z povolání nebo příslušníků bezpečnostních sborů (od 1.9.2015),

l) příspěvek k důchodu ke zmírnění některých křivd způsobených komunistickým režimem v oblasti sociální a příspěvek k důchodu a zvláštní příspěvek k důchodu podle zákona upravujícího ocenění účastníků národního boje za vznik a osvobození Československa a některých pozůstalých po nich (od 1.9.2015).

Dochází ke sjednocení příjmů vzhledem k tomu, že příjem z DPP má nově pro účely exekučních srážek charakter mzdy.

Pro další postup plátců mzdy je důležité přechodné ustanovení uvedené v článku II bodu 1 zákona č. 164/2015 Sb., kde je uvedeno ve větě první, že **„se použije občanský soudní řád ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona i pro řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.“**

Nemohu však souhlasit s výklady, byť vyjádřenými erudovanými odborníky, že pro „staré“ exekuce (před 1.9.2015) se do „čisté mzdy“ (lépe do základu pro exekuce) nezapočítávají odměny z dohody o provedení práce. Cituji:

„pokud byl návrh na výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy podán soudu před 1. 9. 2015 nebo bylo usnesení soudu o nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy vydáno před 1. 9. 2015, právní účinky se vztahují jen na příjmy, které srážkám podléhají podle stavu v OSŘ k 31. 8. 2015. Nevztahuje se tedy na odměnu z DPP, a to ani při změně plátce mzdy v budoucnu“

To, co se napočítává do základu pro exekuční srážky je prostý nápočet podle věty první

Není-li dále stanoveno jinak, použije se exekuční řád a občanský soudní řád ve znění účinném ode dne nabytí

účinnosti tohoto zákona i pro řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona,

A není podle mého názoru právní účinek (věta druhá výše uvedeného ustanovení):

právní účinky úkonů, které v řízení nastaly přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, zůstávají zachovány.

Právním účinkem je to, že exekuce trvá. Přepokládám, že vzhledem k obvyklé nejednotnosti výkladů exekutoři raději zašlou zaměstnavatelům usnesení, například: „pro nápočet čisté mzdy se použije § 299 OSŘ v platném znění od 1.9.2015“, nebo nevím, jaké znění si vymyslí. Nebo je jim to možná jedno, ono možná těch lidí s exekucemi, kteří mají pracovní poměr a souběžnou dohodu o provedení práce zase tolik nebude, ale mohou ji mít v budoucnu.

Přesto ještě stanovisko exekutorské komory:

Pokud nebyla odměna z DPP postižena exekučním příkazem, není možné z ní provádět srážky (zahrnout ji automaticky do mzdy)

Což byla, protože byla postižena mzda a jiné příjmy podle § 60 EŘ:

Nestanoví-li tento zákon jinak, použijí se na exekuci srážkami ze mzdy a jiných příjmů přiměřeně ustanovení občanského soudního řádu upravující výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy.

Poznámka: Představte si situaci, kdy má zaměstnanec starou exekuci půl milionu a měsíčně na ni splácí srážkou cca 5 tis. Kč. Prostým výpočtem dojdeme k tomu, že ji splatí zhruba za necelých 9 let ($500000/5000/12=8,33$). Mezitím může být OSŘ v § 299 zase několikrát novelizován, ovšem dle výše citovaného výkladu bude nutné zahrnovat do základu pro exekuce pouze to, co platilo do 31.8.2015. Mezi tím zaměstnanec několikrát změní plátce mzdy a ti všichni budou u tohoto zaměstnance přepočítávat základ pro exekuce, protože to před 10 lety někdo vymyslel? Je to nelogické.

Udělejme si **příklad 1:**

Zaměstnanec 2 exekuce, které v měsíci platí současně:

- nepřednostní starou exekuci, kterou sráží z první třetiny a končí (zbývá doplatit 2000 Kč)
- novou přednostní, kterou sráží z druhé třetiny a ze zbytku 1 třetiny

Udělejme si pro ilustraci tento výpočet:

1.9.2015	Základ		2. třetina	1. třetina		Celkem
	pro exekuce	po odpočtu nezabavitelné částky		Nepřednostní	Přednostní	
Do	12360	6242		2000	N= 2000	
Od	14460	7342	2780		2780-2000=780 P=3560	

Vypadá to celkem jednoduše, protože mám jen 2 současně srážené exekuce s různým pořadím, tak to by i šlo. Ale program to tak nepočítá.

Příklad 2: Pokud bude mít zaměstnanec **2 staré exekuce na běžné výživné, jednu starou exekuci na dlužné výživné** (všechny mají stejné pořadí pro 1. třetinu, protože jsou na jednom výkonu rozhodnutí, pro 2. třetinu mají první pořadí vždy srážky výživného, druhé pořadí vždy dlužné výživné a pak teprve ostatní přednostní exekuce podle pořadí došlých) a **jednu novou exekuci na další výživné?** Samozřejmě na výživné nestačí ani 3 třetiny....

Dle OSŘ

§ 280

(2) Dochází-li podle § 279 odst. 1 ke srážkám z druhé třetiny zbytku čisté mzdy, uspokojí se z ní bez zřetele na pořadí nejprve pohledávky výživného a teprve pak podle pořadí (odstavec 3) ostatní přednostní pohledávky. Nepostačí-li částka sražená z druhé třetiny k uspokojení všech pohledávek výživného, uspokojí se nejprve běžné výživné všech oprávněných a pak teprve nedoplatky za dřívější dobu, a to podle poměru běžného výživného. **Nebylo-li by však částkou sraženou z druhé třetiny kryto ani běžné výživné všech oprávněných, rozdělí se mezi ně částka sražená z druhé třetiny poměrně podle výše běžného výživného bez ohledu na výši nedoplatků.**

Tak, nejen pane doktore ..., **kteřou druhou třetinu použijí pro srážky výživného**, tu před 1.9.2015 nebo tu od 1.9.2015? Myslím, že k tomu není co dodat.

Závěr: Proto jsem došla k závěru, že nebudeme v modulu MZDY respektovat výše citované výklady a základ pro exekuce (čistá mzdy + jiné příjmy, zahrnované podle OSŘ) budeme za potlesku exekutorů a pláče zaměstnanců stanovovat **vždy podle OSŘ v platném znění**.

Postup: Překontrolujte nejprve, zda Vám přišlo usnesení o zápočtu dohody o provedení práce do čisté mzdy v novelizovaném znění

- pokud ano – pak je to jasné, DPP zahrnete a nic **neopravujete**,
- pokud ne - rozhodněte se **sami**, zda základ pro exekuce snížíte o odměnu z DPP **prostřednictvím DM 924** (ani to není korektní, protože daň z příjmu se provádí za zaměstnance a je tedy vyšší než by odpovídalo příjmu z pracovního vztahu, ale takhle to děláme celé roky, že?, a můžete ji klidně rozpočítat poměrnou částí a navýšit DM 924 o poměrnou část daně, případně o odvod SP a ZP, je-li odměna z DPP nad 10 tis. Kč), jak je výše uvedeno u exekucí příkázáním jiné pohledávky do 31.8.2015, kde je to nutné. Jak si poradíte s případy podobným příkladům 1 a 2, nevím – jediné rúčo.

Sežeňte mi nějakého zaměstnance, který se bude s Vámi soudit jako první v ČR, sdělte mu, že mu ráda přispějí na náklady řízení a odbornou pomocí. Alespoň budeme mít rozhodnutí Nejvyššího soudu, jak na to. On jeden nikdy neví...

4.1.4. Změna plátce mzdy

Předchozí zaměstnavatel vystaví zaměstnanci Potvrzení o zaměstnání (ZL), kde by měly být uvedeny všechny **prováděné** exekuční srážky, které zaměstnanec má (viz kapitulu o ZL) dle

§ 313 odst. 1) písm. e) *zda ze zaměstnancovy mzdy jsou **prováděny srážky**, v čí prospěch, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky,*

Kromě toho má zaměstnavatel povinnost ještě vystavit potvrzení podle § 294 OSŘ, které takový zaměstnanec novému zaměstnavateli často ani nedodá, nový zaměstnavatel je rád, když z něj vymámí zápočtový list:

*Změna plátce mzdy § 294 odst. (1) Ten, kdo přijímá zaměstnance do práce, je povinen vyžádat si od něho potvrzení vystavené tím, u koho naposledy pracoval, o tom, **zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z jeho mzdy, kterým soudem a v čí prospěch**. Takové potvrzení je povinen každý zaměstnavatel vydat zaměstnanci, který u něho přestal pracovat; to obdobně platí pro plátce jiných příjmů (§ 299), z nichž byly prováděny srážky, jestliže bylo jejich provádění ukončeno, ačkoliv pohledávka není uspokojena.*

(2) Zjistí-li ten, u koho povinný nastoupil nově do práce, že byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami z jeho mzdy, oznámí to bez odkladu soudu, který výkon nařídil.

(3) Soud tomu, u koho povinný nastoupil nově do práce, doručí do vlastních rukou usnesení, ve kterém ho vyrozumí o nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy, seznámí ho s dosavadním průběhem výkonu rozhodnutí, zejména s výší dosud provedených srážek, uvede, jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být srážky dále prováděny, a jaké je její pořadí; vyzve ho, aby ode dne, kdy mu bude usnesení podle tohoto odstavce doručeno, ve srážkách ze mzdy

povinného pokračoval, a upozorní ho na všechny jeho povinnosti při výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy.

§ 296

(1) Nesplní-li některý plátcе mzdy povinnost uvedenou v § 294 odst. 1 a 2 nebo v § 295 odst. 2, může se oprávněný domáhat, aby mu plátcе mzdy vyplatil částky, na které by měl právo, kdyby byl plátcе mzdy uvedené povinnosti splnil.

(2) Za nesplnění povinností uvedených v § 294 a 295 může soud uložit povinnému i plátci mzdy pořádkovou pokutu (§ 53).

Na rozdíl od ZL, kde mají být uvedeny **prováděné** srážky, na potvrzení podle § 294 mají být uvedeny **nařízené** srážky.

V praxi to pak vypadá tak, že nový zaměstnavatel zavolá mzdové účetní předchozího zaměstnavatele, aby mu okopírovala všechny **nařízené** exekuce, které zaměstnanec má (s tímto postupem naprosto nesouhlasím, je to zneužití osobních údajů – zákoník práce a OSŘ jasně ukládá, co **můžeme** následnému zaměstnavateli sdělit), aby mohl hned **korektně provádět srážky** ze mzdy uvedené na zápočtovém listě, jak je povinen podle

OSŘ § 293 odst (3) Povinnost provádět srážky vzniká novému plátci mzdy již dnem, kdy se od povinného nebo od dosavadního plátcе mzdy dozví, že byl soudem nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy povinného a pro jaké pohledávky; nedozví-li se o těchto okolnostech nový plátcе mzdy již dříve, vzniká mu tato povinnost dnem, kdy mu je doručeno usnesení podle § 294 odst. 3. Pořadí, které získala pohledávka oprávněného podle § 280 odst. 3, zůstává jí zachováno i u nového plátcе mzdy.

A aby mohl oznámit všem, kteří tyto exekuce nařídili, že je novým nebo dalším (má-li zaměstnanec více zaměstnavatelů, nebo u předchozího zaměstnavatele neukončil všechny pracovněprávní vztahy) plátcem mzdy.

POZOR: Od 1.9.2015 **nově** vzniká i **zaměstnavateli, který zaměstnává zaměstnance jen na dohodu o provedení práce, povinnost zjistit, zda byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, a pokud byl, je povinen oznámit soudu, že povinný k němu nastoupil do práce bez zbytečného odkladu.**

Jak může zaměstnavatel zjistit, že má zaměstnanec s DPP exekuční srážky, když mu to zaměstnanec sám neoznámí?

A. Dotáže se znovu zaměstnance

MZDY ZEIS: Jedna malá rada:

1. *Doplňte do formuláře dohody o provedení práce další bod, kde bude uvedeno např.:*

a) *Zaměstnanec prohlašuje, že nemá žádné exekuční srážky.*

b) *Zaměstnanec prohlašuje, že má tyto exekuční srážky:*

.....

c) *Nemá žádného dalšího zaměstnavatele.*

d) *Má dalšího zaměstnavatele:*

2. *U stávajících zaměstnanců na DPP vypracujte Prohlášení zaměstnance, kam zahrnete výše uvedené.*

B. Bude pátrat:

1. na www.ceecr.cz, (**POZOR** placená služba). Centrální evidence exekucí však **neobsahuje** údaje o exekucích (výkonech rozhodnutí) vedených soudy, orgány státní správy a samosprávy, finančními orgány či zdravotními pojišťovnami podle jiných předpisů než podle exekučního řádu

2. a protože tam nic nenajde, přestože zaplatí poplatek, použije bod A2, protože

zaměstnanec může mít klidně exekuci, která není v centrální evidenci exekucí.

Aby měl krytá záda, protože v případě, že byl nařízen výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy a jde-li současně o jediného plátce, který zaměstnává zaměstnance na základě DPP, **je zaměstnavatel povinen již ze mzdy za září 2015 zadržet příslušnou část čisté mzdy a deponovat.** Zaměstnavatel po obdržení exekuce deponovanou částku odešle, pokud byl exekuční titul vydán po 31. 8. 2015 a současně již nabyl právní moci. Byl-li vydán před 1.9.2015, deponovanou částku je vrátí zaměstnanci.

Pokud je dalším zaměstnavatelem, je totiž povinen tuto skutečnost alespoň oznámit příslušným vystavitelům exekuce, a musí vyčkat na doručení exekuce, z níž bude patrné, kdo a případně jakou část nezabavitelné částky bude uplatňovat každý z nich.

Nejen že nám zákonodárce nenápadně přidává další povinnosti, ale vůbec si neuvědomuje, jak pracně zabezpečíme aplikaci zákona do praxe:

Příklad: Zaměstnavatel přijme zaměstnance na DPP, aby mu odhrnul sněh a sjedná s ním za tuto práci odměnu 300 Kč.

Nejen že zaměstnavatel musí uzavřít **písemnou dohodu** o provedení práce, vystavit mu **zápočtový list** při ukončení DPP, ale také mu nemůže dát mzdu, protože nejprve musí zjistit, jestli náhodou nemá exekuci a pokud má, jestli mu byla nařízena před nebo po 1.9.2015 a také jestli nemá nějakého souběžného zaměstnavatele – potažmo jakou nezabavitelnou částku může u této DPP uplatnit. Nedej bože, aby byl uchazečem o zaměstnání, pak mu hned musí dát i výplatnici, aby ji na ÚP předložil a prásknul se, že má příjem z DPP a tak dokázal, že tento příjem není vyšší než polovina minimální mzdy. Jako v Kocourkově.

Dochází-li ke změně plátce mzdy, doručí soud (soudní exekutor) usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy následujícímu plátcovi na základě plátcovy oznamovací povinnosti, že k němu povinný nastoupil do práce, nebo na základě svého zjištění (jak to bez oznámení zaměstnance nebo zaměstnavatele sám zjistí, když je to dohoda o provedení práce do 10 tis. Kč a zaměstnavatel zaměstnance nepřihlašuje ani k nemocenskému pojištění, ani ke zdravotnímu pojištění, nevím).

Změna plátce mzdy znamená, že jde o pokračování ve srážkách ze mzdy u jiného plátce a právní důsledky předchozího usnesení soudu, respektive exekučního příkazu vydaného do 31.8.2015 zůstávají nedotčeny, ačkoliv bylo vydáno novému plátcovi pokračování srážek ze mzdy a jiných příjmů až po 31.8.2015, pokud soudní exekutor neprovede usnesením změnu v exekučním příkazu.

4.2. Další změny v exekučním řádu

Nově se dále definuje hlavně obvyklé vybavení domácnosti, které dosud bylo upraveno pouze v obecné poloze.

§ 322 odst. 2 Z výkonu rozhodnutí jsou vyloučeny zejména tyto věci ve vlastnictví povinného nebo ve společném jmění povinného a jeho manžela:

- a) běžné oděvní součásti, včetně prádla a obuvi,
- b) obvyklé vybavení domácnosti, zejména lůžko, stůl, židle, kuchyňská linka, kuchyňské nářadí a nádobí, lednička, sporák, vaříč, pračka, vytápěcí těleso, palivo, přikrývka a ložní prádlo, pokud hodnota takové věci zjevně nepřesahuje cenu obvyklého vybavení domácnosti,
- c) studijní a náboženská literatura, školní potřeby a dětské hračky,
- d) snubní prsten, písemnosti osobní povahy, obrazové snímky a obrazové a zvukové záznamy týkající se povinného nebo členů jeho rodiny a nosiče dat těchto záznamů, pokud nelze takové záznamy přenést na

jiný nosič dat, a jiné předměty podobné povahy,

e) zdravotnické potřeby a jiné věci, které povinný nebo člen jeho domácnosti potřebuje vzhledem ke své nemoci nebo tělesné vadě,

f) hotové peníze do částky odpovídající dvojnásobku životního minima jednotlivce podle zvláštního právního předpisu^{80c}),

g) zvířata, u nichž hospodářský efekt není hlavním účelem chovu a která slouží člověku jako jeho společník.

Další změny provedené zákonem č. 164/2015 Sb. v zákoně č. 120/2001 Sb., exekučním řádu

§ 58

(1) Exekuci lze provést jen způsoby uvedenými v tomto zákoně. Zajistit majetek k provedení exekuce lze nejvýše v rozsahu bezpečně postačujícím k uhrazení vymáhané pohledávky, jejího příslušenství včetně příslušenství, které se pravděpodobně stane splatným po dobu trvání exekuce, pravděpodobných nákladů oprávněného a pravděpodobných nákladů exekuce.

(2) Nepostačuje-li jeden ze způsobů provedení exekuce k uspokojení oprávněného, lze exekuci v jednom exekučním řízení provést více způsoby, popřípadě i všemi zákonem stanovenými způsoby. K provedení exekuce více nebo všemi zákonem stanovenými způsoby lze přistoupit současně nebo postupně. Nebrání-li to účelu exekuce, provede se exekuce ukládající zaplacení peněžité částky postupně

a) příkázáním pohledávky z účtu u peněžního ústavu, a nepostačuje-li to, pak příkázáním pohledávky z účtu manžela povinného u peněžního ústavu,

b) příkázáním jiné peněžité pohledávky s výjimkou pohledávky z penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření, postižením jiných majetkových práv, srážkami ze mzdy a jiných příjmů, správou nemovité věci nebo pozastavením řídicího oprávnění, nepostačuje-li způsob provedení exekuce podle písmena a),

c) prodejem movitých věcí, prodejem nemovitých věcí, které povinný nepoužívá k bydlení sebe a své rodiny, postižením závodu nebo příkázáním pohledávky z penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření, nepostačuje-li způsob provedení exekuce podle písmen a) a b), a

d) prodejem nemovitých věcí, které povinný používá k bydlení sebe a své rodiny, nepostačuje-li způsob provedení exekuce podle písmen a) až c).

(3) Způsob provedení exekuce určí exekutor. Na návrh povinného nebo s jeho souhlasem lze exekuci provést i v jiném pořadí, než stanoví odstavec 2 písm. a) až d).

Novela omezila volnost rozhodování exekutorů o způsobech provedení exekuce, jde-li o peněžité exekuce, protože exekutor musí nově nařizovat exekuce postupně podle odstavce (2), od čehož si zákonodárce slibuje omezení počtu exekucí na mzdu a jiné příjmy. Samozřejmě bude i nadále docházet k souběhu podle a) a b), pokud peněžní prostředky podle a) nebudou dostačovat. V tom případě doporučuji zaměstnavateli vyplácet zaměstnanci doplatek mzdy v hotovosti pokladnou, aby měl zaměstnanec z čeho žít, přestože požádal o zasílání doplatku na účet (udělejte dodatek), aby nedělal další dluhy, které by zaměstnavatel zase musel následně srážet.

Dále je zde důležité, že od 1. září 2015 bude možné provést exekuci podle c) příkázáním pohledávky z penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření, pokud nebude možno uspokojit pohledávku předchozími způsoby. Nevím, zda si zákonodárce dostatečně uvědomil dosah tohoto rozhodnutí, dlužníka tím úplně ožebračí, protože na penzijní

pojištění a spoření přispívá jak zaměstnanec, tak zpravidla i zaměstnavatel.

Na návrh povinného nebo s jeho souhlasem lze provést exekuce i v jiném pořadí (odst.3), než stanoví zákon v odst. 2 a) až d). To bude zase chaos.

4.3. Dotazy ke srážkám

K exekčním srážkám je stále obrovské množství dotazů, ale vzhledem k novele od 1.9.2015 jich zajisté velké množství odpadne, protože se týkaly především

- dohod o provedení práce,
- exekucí příkázáním jiných pohledávek, - byly vyřešeny zavedením nového **DM 539 Exekuce příkázáním jiné pohledávky**

nebo jsem je zapracovala do výše uvedeného textu, ale následující bude možná odpověď i pro poučené

Dotaz: Přijali jsme zaměstnankyni, která má 3 exekuce, z toho jednu přednostní. Na přednostní exekuci došlo usnesení, které má odečítat základní částku v procentech – 64,51 %. Prosím, můžete mi nastínit, jak nastavit ve mzdách tuto situaci?

Odpověď: V MS 1.1.3.1. **Výplata** doplníte údaje pro položku **Nezabavitelná částka** (např. = 9177 (povinný + 2 vyživované osoby)) , do položky **Existenční minimum** vypočtete a vložíte dle výše uvedeného usnesení 64,51 % z této částky (5920 Kč) a zathnete položku **Ochrana**. Ostatní spočítá program sám.

Výše krácené nezabavitelné částky bude platit i pro ostatní nepřednostní exekuce, protože soud ukládá ve svém rozhodnutí, že pro provádění **srážek** ze mzdy a náhrady mzdy můžete použít pouze 64,51 % nezabavitelné částky.

POZOR: V období 01/16 musíte částku Existenční minimum znovu ručně přepočítat!

Další okruh dotazů je zaměřen na metodiku výpočtu srážky, velice se omlouvám, opravdu nemohu zvládnout vypisování mailů, jak si ručně vypočítat srážku, doporučuji nepoučeným mzdovým účetním zúčastnit se plnohodnotného školení k této problematice, je rozsáhlá a složitá, proto není možné vystačit si s pár řádky vytrženými z kontextu. Děkuji za pochopení.

MZDY ZEIS: *Samozřejmě, pokud si neporadíte se zadáním srážky do matričního souboru a nebudete si vědět rady ani po přečtení příslušné kapitoly v Helpu, ráda Vám pomohu.*

*Další množství dotazů je v případech, kdy si poučená účetní vypočte srážku ručně a program jí vypočte něco jiného. **V tom případě Vás žádám, abyste mě ihned telefonicky kontaktovali, i mistr tesař se utne, i když zpravidla najdeme chybu v zadání srážky.***

5. Různé

5.1. Statistika – Aktualizace číselníku CZ-ISCO

Sdělení Českého statistického úřadu ze dne 11. června 2015 140/2015 Sb. o aktualizaci Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)

Předmětem aktualizace jsou změny názvů vybraných podskupin a kategorií, zrušení jedné

kategorie a zavedení nových kategorií Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO). Změny jsou uvedeny v příloze tohoto sdělení.

Platné znění aktualizované Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) je k dispozici na internetových stránkách Českého statistického úřadu na adrese www.czso.cz.
Příloha: Položky Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) aktualizované od 1. 7. 2015

Tabulka č. 1: Položky Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) jejichž název byl aktualizován od 1. 7. 2015

Kód položky	Název položky platný do 30. 6. 2015	Název položky platný od 1.7. 2015
13235	Řídící pracovníci v oblasti projektování	Řídící pracovníci v oblasti projektování ve stavebnictví
34322	Bytoví návrháři	Návrháři interiérů
9622	Pomocní pracovníci údržby budov	Pomocní pracovníci údržby budov a souvisejících prostor
96220	Pomocní pracovníci údržby budov	Pomocní pracovníci údržby budov a souvisejících prostor

Tabulka č. 2: Položky Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) zavedené od 1. 7. 2015

Kód položky	Název položky
12233	Řídící pracovníci v oblasti projektování (kromě ve stavebnictví)
23411	Učitelé na 1. stupni základních škol (kromě v přípravných třídách základních škol)
23412	Učitelé v přípravných třídách základních škol

Tabulka č. 3: Položka Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) zrušená od 1. 7. 2015

Kód položky	Název položky
23410	Učitelé na 1. stupni základních škol

MZDY ZEIS: Pokud máte tyto profese, aktualizujte svůj číselník CZ-ISCO v 6.4.1. Číselníky vlastní – nebudeme aktualizovat.

POZOR: ISPV za rok 2015 odešlete jako obvykle, struktura souboru pro rok 2016 se mění!!!

6. Novinky k 1.1.2016

6.1. Zvýšení minimální mzdy od 1.1.2016

Nařízení vlády č. 233/2015Sb. ze dne 20. srpna 2015, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

§ 2 Základní sazba minimální mzdy

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc.

§ 3 odstavec 1 zní:

(1) Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

§ 4 **Sazba minimální mzdy a nejnižší úrovně zaručené mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance** (jsou **poživateli** invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně)

(1) Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí u zaměstnance, který je poživatelem invalidního důchodu, 55,10 Kč za hodinu nebo 9 300 Kč za měsíc.

(2) Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:

Zaručená mzda §3			Zaručená mzda §4		
Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy		Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc		v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	58,70	9 900	1.	55,10	9 300
2.	64,80	10 900	2.	60,90	10 300
3.	71,60	12 100	3.	67,20	11 300
4.	79,00	13 300	4.	74,20	12 500
5.	87,20	14 700	5.	81,90	13 800
6.	96,30	16 200	6.	90,50	15 300
7.	106,30	17 900	7.	99,90	16 800
8.	117,40	19 800	8.	110,30	18600

Čl. II **Účinnost** : Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2016.

6.1.1. Minimální a zaručená mzda

Podle odst. 1 § 111 ZP se do mzdy pro posouzení dodržení minimální a zaručené (§112 ZP) mzdy **nezahrnují příplatky**:

1. za práci přesčas,
2. za práci ve svátek,
3. za noční práci,
4. za práci ve ztíženém pracovním prostředí
5. za práci v sobotu a v neděli.

- **Měsíční mzda:** Minimální a zaručená mzda je platná u těchto zaměstnanců pro jakoukoliv délku týdenní pracovní doby stanovené v organizaci. Při posouzení dodržení minimální a zaručené mzdy se do měsíčního příjmu nezahrnuje ani mzda za přesčasovou práci, proto se do měsíční mzdy zahrne jen mzda za stanovený fond pracovní doby.
- **Hodinová mzda:** Minimální a zaručená mzda je v zákoně stanovena pro týdenní pracovní dobu 40 hodin. Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby je třeba provést přepočítání dle vzorce: $(40 : \text{stanovená týdenní pracovní doba}) \times 58,70 \text{ Kč}$. Příklad sazeb pro jiné délky týdenní pracovní doby je uveden v následující tabulce:

týdenní pracovní doba	minimální mzda na hodinu	Příklad
40,00	58,70	jednosměnný
38,75	60,60	dvousměnný
37,50	62,70	třisměnný a nepřetržitý

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány na desetihaléře směrem nahoru.

MZDY ZEIS: V období 01/16 obdržíte s verzí pro rok 2016 číselník Zaručené mzdy

Rok	Měsíc	Stupeň	MesMzda	HodMzda1	HodMzda2	HodMzda3N
0	0	01	9300	55.10	56.90	58.80
0	0	02	10300	60.90	62.90	65.00
0	0	03	11300	67.20	69.40	71.70
0	0	04	12500	74.20	76.60	79.20
0	0	05	13800	81.90	84.60	87.40
0	0	06	15300	90.50	93.50	96.60
0	0	07	16800	99.90	103.20	106.60
0	0	08	18600	110.30	113.90	117.70
2016	1	01	9900	58.70	60.60	62.70
2016	1	02	10900	64.80	66.90	69.20
2016	1	03	12100	71.60	74.00	76.40
2016	1	04	13300	79.00	81.60	84.30
2016	1	05	14700	87.20	90.10	93.10
2016	1	06	16200	96.30	99.50	102.80
2016	1	07	17900	106.30	109.80	113.40
2016	1	08	19800	117.40	121.20	125.30

POZOR: minimální mzda se vztahuje i na dohody mimo pracovní poměr:

- dohoda o provedení práce
- dohoda o pracovní činnosti

Zaměstnavatelem je stát:

Do jednotlivých skupin prací se přiřadí:

- první skupina - práce v 1. a 2. platové třídě
- druhá skupina - práce ve 3. a 4. platové třídě.....
- osmá skupina - práce v 15. a 16. platové třídě.

Zaměstnavatelem je podnikatelský subjekt:

POZOR: U podnikatelských subjektů, ve kterých nepůsobí odborová organizace, se upraví zaručená mzdu podle zařazení jednotlivých zaměstnanců. Ve svém vnitřním předpise lze zaměstnance zařadit přímo do stupňů nebo prostřednictvím tříd.

Vzhledem k častým dotazům k této oblasti doporučuji použít pro zařazení jednotlivých zaměstnanců do skupin přímo přílohu k vyhlášce č. 565/2006 Sb.

Pokud potřebujete podrobnější členění, může použít přílohu k NV č. 222/2010 Sb. Nezapomeňte, že stát v této příloze člení práce do 16 tříd, proto pro zařazení do stupňů použijete postup pro stát.

POZOR: V organizacích, kde je mzda sjednána v kolektivní smlouvě, platí to, co je v ní sjednáno (§ 112 odst. 2 ZP). V kolektivní smlouvě můžou být sjednány i částky zaručené mzdy nižší než jsou uvedeny v tomto NV v případě, že pro organizaci neplatí vyšší kolektivní smlouva, pak může být zaručená mzda i vyšší. Kolektivní smlouvy vyššího stupně, závazné pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném

kódem klasifikace ekonomických činností, a to od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů, s výjimkou zaměstnavatele:

- a. na kterého byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurs,
- b. který k tomuto dni zaměstnává více než 50% fyzických osob se zdravotním postižením,
- c. který k tomuto dni zaměstnává méně než 20 zaměstnanců,
- d. u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají, nebo
- e. pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

(viz. § 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů), najdete na adrese: <http://www.mpsv.cz/cs/3856>.

6.1.2. Dopad zvýšení minimální a zaručené mzdy do dalších zákonů:

- **č. 592/92 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění**
 1. **z minimální mzdy se vychází při stanovení vyměřovacího základu u osob bez zdanitelných příjmů (§ 3b) - od 1. 1. 2016 záloha na VZP činit 1337 Kč (dosud 1242 Kč).**
 2. vyměřovací základ zaměstnance je nižší než minimální vyměřovací základ (§ 3 odst. 10 zákona 592/1992 Sb. o VZP) - zaměstnanec je povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5% z rozdílu těchto základů.
 3. neplacené volno nebo neomluvená absence zaměstnance trvá po celý kalendářní měsíc, zaměstnanec doplatí prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 1337 Kč (9900x0,135).

6.1.2.1 Do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Podle § 25 odst. 3 nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání výkon činnosti na základě pracovního poměru nebo na základě dohod mimo pracovní poměr, pokud **měsíční výdělek (nebo měsíční odměna z dohody) nepřesáhne polovinu minimální mzdy.** Z toho vyplývá, že od ledna 2016 si bude moci uchazeč o zaměstnání **přivydělat částku 4950 Kč,** aniž by byl vyřazen z okruhu uchazečů o zaměstnání (**POZOR,** podpora mu sice za tento měsíc nenáleží, ale podpůrčí doba se o tento měsíc prodlužuje).

- **č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů**
 1. Od roku 2007 se u zaměstnanců posuzuje **nárok na měsíční daňový bonus** tak, že jeho **příjem musí v měsíci dosáhnout alespoň výše poloviny minimální mzdy platné k 1. 1. příslušného kalendářního roku.** Z toho vyplývá, že
 - nárok na měsíční daňový bonus bude mít zaměstnanec, který dosáhne v roce 2016 měsíčního příjmu alespoň **4950 Kč** nebo vyššího.
 - nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh nebo daňového přiznání vznikne zaměstnanci, který v roce 2016 dosáhne příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. **59400 Kč** (6x9900).
 2. **osvobození pravidelně vyplácených důchodů,** pokud nepřesáhnou hranici **36násobku minimální mzdy,** tj. v roce 2015 do částky 331 200 Kč a v roce 2016

do částky 356 400 Kč – **pozor** toto osvobození dle § 4 odst. 1 písm. h) ZDP se za rok 2015 opět neuplatní u fyzické osoby s příjmy ze závislé činnosti resp. zisky z podnikání či pronájmu, pokud tento součet přesáhne 840 000 Kč (na základě § 4 odst. 3, který se pro období roku 2014 nepoužil),

3. maximální výši **slevy za umístění dítěte dle § 35bb (školovné)**, která je na jedno dítě omezena částkou minimální mzdy (za rok 2015 částkou 9 200 Kč, za rok 2016 částkou 9 900 Kč)

6.1.2.2. Do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí

Výše příplatku podle § 117 ZP v podnikatelské sféře činí **nejméně 10% základní sazby minimální mzdy za každou odpracovanou hodinu ve ztíženém pracovním prostředí.**

1. **nejméně 5,87 Kč** (58,70 x 0,1) při 40 hodinové týdenní pracovní době,
2. **6,06 Kč** (60,60x0,1) při 38,75 hodinové týdenní pracovní době
3. **6,27 Kč** (62,7x0,1) při 37,5 hodinové týdenní pracovní době, a to

Výše příplatku podle § 128 ZP ve státní sféře činí **nejméně 5% částky základní sazby minimální mzdy za měsíc**, tj. **nejméně 495 Kč** (9900x0,05).

6.2. Zdravotní pojištění

6.2.1. Vyměřovací základ u osob, za které je plátcem pojistného stát

Nařízení vlády ze dne 24. června 2015 č. 158/2015 Sb., o stanovení vyměřovacího základu u osoby, za kterou je plátcem pojistného na veřejné zdravotní pojištění stát

Vláda nařizuje podle § 3c odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění zákona č. 362/2009 Sb., zákonného opatření Senátu č. 342/2013 Sb. a zákona č. 109/2014 Sb.:

*§ 1 Vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát, se stanoví ve výši **6444 Kč** na kalendářní měsíc.*

*§ 2 Toto nařízení nabývá účinnosti dnem **1. ledna 2016**.*

Osoby, za které je plátcem pojistného stát jsou uvedeny v § 7 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a patří mezi ně zejména nezaopatřené děti, poživatelé důchodů, příjemci rodičovského příspěvku, uchazeči o zaměstnání apod.

Částka **6444,- Kč** se podle § 3 odst. 7 použije rovněž u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají **více než 50% osob** se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Zde se u osob, kterým byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, vypočte pojistné na VZP pouze z částky, která **překročí mez 6444,- Kč**.

6.3. Sociální zabezpečení

6.3.1. Všeobecný vyměřovací základ

Dne 24. září 2015 byla uveřejněna ve Sbírce zákonů Vyhláška č. **244/2015 Sb.**, o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2014, přepočítacího koeficientu pro úpravu

všeobecného vyměřovacího základu za rok 2014, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2016 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2016 a o zvýšení důchodů v roce 2016.

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví podle § 108 odst. 1 a odst. 2 písm. a) a b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění zákona č. 220/2011 Sb.:

§ 1 Výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 2014 a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu

(1) Výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 2014 činí **26 357 Kč**.

(2) Výše přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2014 činí **1,0246**.

§ 2 Výše redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu: Pro rok 2016 výše

a) první redukční hranice pro stanovení výpočtového základu činí **11 883 Kč**,

b) druhé redukční hranice pro stanovení výpočtového základu činí **108 024 Kč**.

§ 3 Výše základní výměry důchodu

Výše základní výměry starobního, invalidního, vdovského, vdoveckého a sirotčího důchodu pro rok 2016 činí **2 440 Kč**.

§ 4 Zvýšení důchodů v roce 2016

Důchody starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí přiznané před 1. lednem 2016 se zvyšují od splátky důchodu splatné po 31. prosinci 2015 tak, že základní výměra důchodu se zvyšuje o 40 Kč měsíčně.

§ 5 Účinnost: Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2016.

Dopady stanovení výše všeobecného vyměřovacího základu a výše přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2014 probereme na lednovém semináři.

Chystáte-li se do důchodu v roce 2016, můžete si předběžně vypočítat výši důchodu v **Důchodové kalkulačce** na stránkách MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/2435>.

6.3.2. Redukční hranice 2016

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 8. října 2015 č. 272/2015 Sb., kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2016

Ministerstvo práce a sociálních věcí podle § 22 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, vyhláší, že v roce 2016 výše

a) první redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí **901 Kč**,

b) druhé redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí **1 351 Kč**,

c) třetí redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu činí **2 701 Kč**.

Redukční hranice pro nemocenské se vynásobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí se na haléře směrem nahoru a vypočtou se tak redukční hranice pro výpočet redukovaného průměrného výdělku pro výpočet **náhrady mzdy (z kalendářních dnů na jednu pracovní hodinu náhrady)**.

- první redukční hranice = **157,68 Kč** (901 * 0,175)
- druhá redukční hranice = **236,43 Kč** (1351 * 0,175)
- třetí redukční hranice = **472,68 Kč** (2701 * 0,175).

6.4. Daně pro mzdové účetní

6.4.1. Zvýšení daňového zvýhodnění (§ 35c odst. 1)

Navrhované zvýšení daňového zvýhodnění na druhé a na třetí a každé další vyživované dítě v § 35c odst. 1 zákona o daních z příjmů (tisk 612 je ve 2.čtení):

(1) Poplatník uvedený v § 2 má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor, (dále jen "daňové zvýhodnění") ve výši 13 404 Kč ročně na jedno dítě, 17 004 Kč ročně na druhé dítě a 20 604 Kč ročně na třetí a každé další dítě, pokud neuplatňuje slevu na dani podle § 35a nebo § 35b. Poplatník o daňové zvýhodnění sníží daň vypočtenou podle § 16, případně sníženou podle § 35 nebo § 35ba nebo 35bb. Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu. Je-li v jedné společně hospodařící domácnosti vyživováno více dětí, posuzují se pro účely tohoto ustanovení dohromady.

Maximální výše daňového bonusu (60 300 Kč ročně, 5025 měsíčně), v jaké může poplatník daňový bonus uplatnit za dané zdaňovací období, zůstává nezměněna (viz § 35c odst. 3).

Daňové zvýhodnění v roce 2016		
	ročně	měsíčně
na jedno vyživované dítě	13 404	1 117
na druhé vyživované dítě	17 004	1 417
na třetí a další vyživované dítě	20 604	1 717

6.4.2. Výplata podílů na zisku v obchodních korporacích (§ 36 odst. 2 písm. d))

d) z podílu na zisku tichého společníka nebo jiného poplatníka, než je člen obchodní korporace,

Podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, je umožněno podíly na zisku vyplácet i jiným osobám než těm, které mají majetkový podíl na obchodní korporaci (viz § 34 odst. 1 zákona o obchodních korporacích). V případě daně z příjmů fyzických osob je vyplacený podíl na zisku osobě, která nemá majetkový podíl na obchodní korporaci, příjmem podle § 8 a je zdaňován srážkou v souladu s § 36.

Výjimkou je **podíl na zisku vyplacený zaměstnanci**, který je příjmem ze závislé činnosti v souladu s **§ 6 odst. 1 písm. d)** – v návaznosti na úvodní část ustanovení § 8 odst. 1.

(1) Příjmy z kapitálového majetku, pokud nejde o příjmy podle [§ 6 odst. 1](#) nebo [§ 7 odst. 1 písm. d\)](#), jsou ...

Pro zaměstnance se tedy nic nemění!!!!

7. Závěrem

Vidíte, že se toho v roce 2015 mnoho zásadního nedělo, kromě zrušení zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců a novely exekutorského řádu, která vyvolala mnoho rozporů ve výkladech různých odborníků. Tyto výklady, jak „správně“ postupovat, se mi v mnoha ohledech zdají nelogické a nekoncepční pro běžnou praxi, ale to ukáže čas.

Helena Plavecká