



# 3/2013

## OBSAH

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Novely zákoníku práce</b>  | <b>3</b>  |
| 1.1. Pracovní poměr na dobu určitou  | 3         |
| 1.2. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny  | 5         |
| 1.3. Novela zákoníku práce zákonem č. 303/2013 Sb., k 1.1.2014 ve vazbě na NOZ (nový občanský zákoník)   | 5         |
| <b>2. Minimální mzda a zaručená mzda</b>   | <b>17</b> |
| 2.1. Minimální mzda  | 17        |
| 2.1.1. Dopady zvýšení minimální mzdy a zaručené mzdy   | 18        |
| 2.2. Nejnižší úroveň zaručené mzdy   | 19        |
| 2.3. Minimální a zaručená mzda při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance  | 20        |
| <b>3. Pojištění</b>  | <b>20</b> |
| 3.1. Důchodové pojištění a spoření   | 20        |
| 3.1.1. Kalkulačka k důchodové reformě  | 20        |
| 3.1.2. Účastník důchodového spoření bude mít výběr z následujících možností:   | 22        |
| 3.1.3. Postup zaměstnavatele v případě, že jeho zaměstnanec vstoupí do II. pilíře důchodové reformy  | 23        |
| 3.1.4. Opravy chyb při výpočtu pojistného na důchodové spoření   | 24        |
| 3.1.5. Povinnosti zaměstnavatele při sledování a potvrzování souběhu doby pojištění a vyloučených dob pro účely důchodového pojištění                                  | 27        |
| 3.1.6. Předdůchod a starobní důchod  | 27        |
| 3.1.6.1. Vyloučená doba po dobu pobírání předdůchodu   | 27        |
| 3.1.6.2. Podmínky čerpání předdůchodu  | 28        |
| 3.2. Vyhláška MPSV č. 296/2013 Sb., kterou se stanoví výše všeobecného vyměřovacího základu a výše přepočítacího koeficientu za rok 2012 a zvýšení důchodů v roce 2014 | 29        |
| 3.3. Vliv VVZ a přepočítacího koeficientu do dalších oblastí   | 29        |
| 3.3.1. Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na SZ  | 29        |
| 3.3.2. Maximální základ pro odvod pojistného na důchodové spoření  | 30        |
| 3.3.3. Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na VZP   | 30        |
| 3.3.4. Minimální vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení OSVČ   | 30        |
| 3.3.5. Minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného na VZP OSVČ  | 30        |
| 3.3.6. Hranice příjmu pro odvod solidárního zvýšení daně záloh   | 30        |
| 3.3.7. Redukční hranice pro výpočet nemocenského a pro výpočet náhrady mzdy za dobu prvních 14. kalendářních dnů pracovní neschopnosti v roce 2014                     | 31        |
| 3.4. Elektronická komunikace se správou sociálního zabezpečení   | 31        |
| 3.5. ELDP statutářů za rok 2013  | 33        |
| <b>4. Různé</b>  | <b>34</b> |
| 4.1. Průměrný výdělek  | 34        |
| 4.2. Daňové zvýhodnění na dítě   | 35        |
| 4.3. Srážky ze mzdy  | 37        |
| 4.3.1. Zápočet nezabavitelných částek  | 37        |
| 4.3.2. Provádění srážek ze mzdy a jiných příjmů  | 39        |
| 4.3.2.1. Srážky ze mzdy při exekuci  | 39        |
| 4.3.2.2. Srážky ze mzdy při insolvenční  | 40        |
| 4.3.2.3. Dohody o srážkách ze mzdy   | 43        |
| 4.4. Jednoleté kurzy cizích jazyků   | 44        |
| 4.5. Rodičovský příspěvek a dítě v předškolním zařízení  | 44        |
| 4.6. Lékařské prohlídky u DPČ a DPP a vstupní prohlídky obecně   | 44        |
| 4.7. Náhrada mzdy v poslední den pracovní neschopnosti   | 45        |



# 1. Novely zákoníku práce

## 1.1. Pracovní poměr na dobu určitou

Dne 16. 5. 2013 schválila Poslanecká sněmovna novelu [§ 39](#) zákoníku práce ( uveřejněna ve sbírce zákonů pod číslem **155/2013 Sb.**), podle které je možné pracovní poměr na dobu určitou v některých případech opět uzavírat opakovaně a bez časového omezení.

Úprava sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou **od 1. 1. 2012** připouštěla sjednat opakovaně pracovní poměr na dobu určitou mezi stejným zaměstnavatelem a zaměstnancem pouze třikrát a tím znemožňovala či omezovala činnost mnoha zaměstnavatelů. Ustanovení [§ 39](#) ZP, ve znění od 1. 1. 2012, na jednu stranu umožňuje, aby pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou až v rozsahu 3 let, což při využití možného trojího opakování může znamenat, že pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán až na dobu 9 let.

Na druhou stranu však zákazem sjednávat či prodlužovat pracovní poměry na dobu určitou více než třikrát úprava znemožnila zaměstnavatelům opakovaně sjednávat pracovní poměry na sezónní práce, časté např. v zemědělství, v lesnictví, ale i ve stavebnictví, se stejnými zaměstnanci. Zaměstnavatel, který např. v lesnictví využije práci zaměstnanců, např. od dubna do října, může sjednat pracovní poměr se stejným zaměstnancem pouze třikrát a poté musí získat jiné zaměstnance, anebo sjednat s tímto zaměstnancem pracovní poměr na dobu neurčitou. Pro řadu zaměstnavatelů by však tento postup zajištění výkonu činnosti byl takřka likvidační. Ze shora uvedených důvodů a k vyřešení vzniklých problémů proto senátoři iniciovali novelu, která byla **schválena Poslaneckou sněmovnou a Senátem**.

Do ustanovení [§ 39](#) ZP se vložil nový [odst. 4](#), který **umožňuje výjimku** z obecné zásady pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou. V pozměněné podobě se tak vrací možnost, aby zaměstnavatel **v dohodě s odborovou organizací**, pokud u něj působí, nebo sám **ve vnitřním předpise** vydaném podle [§ 305](#) ZP vymezil **vážné provozní důvody** nebo **důvody spočívající ve zvláštní povaze práce**, při jejichž existenci se mohou sjednávat pracovní poměry na dobu určitou bez omezení daného [§ 39 odst. 2](#) ZP. Znamená to, že pokud o tom bude sjednána dohoda s odborovou organizací nebo bude vydán vnitřní předpis a budou splněny i ostatní podmínky upravené v tomto ustanovení, nebude se na tyto případy vztahovat omezení četnosti sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou pouze 3× a nebude se vztahovat ani maximální délka pracovního poměru na dobu určitou v rozsahu 3 let. Do právní úpravy se tak vrací jedna z výjimek, která byla upravena do 31. 12. 2011. Nová úprava však **není automatickým vrácením úpravy původní**, protože pravidla, za kterých lze tuto výjimku použít, zpřísňuje.

Nová pravidla:

1. **Podmínky** - vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze musí být takové, že na zaměstnavateli **nelze spravedlivě** požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou a **jiný postup**, který upraví, **bude** těmto důvodům **přiměřený**.
2. **Forma** - pravidla musí být dohodnuta **písemně s odborovou organizací** nebo upravena ve **vnitřním předpise**. Vydat **vnitřní předpis může** v tomto případě výhradně ten **zaměstnavatel, u něhož odborová organizace nepůsobí**. Pokud odborová organizace u zaměstnavatele působí, mohou být pravidla sjednána výhradně v dohodě s ní, pokud odborová organizace nebude s tímto jiným postupem souhlasit a na pravidlech, které navrhne zaměstnavatel, se s ním nedohodne, nemůže zaměstnavatel vnitřní předpis k této výjimce vydat.
3. **Povinné náležitosti** - písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací nebo vnitřní předpis musí povinně obsahovat:
  - **blíže vymezení důvodů**, tzn. konkrétní specifikaci, co se rozumí vážným provozním důvodem nebo důvodem spočívajícím ve zvláštní povaze práce. Musí se ale jednat o opravdu závažné provozní důvody, například práce na časově omezených projektech
  - **pravidla jiného postupu** zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
  - **okruh zaměstnanců** zaměstnavatele, kterých se jiný postup bude týkat. Toto vymezení může být uvedeno odkazem na určité provozy, organizační útvary nebo druhy práce.
  - **dobu**, na kterou se tato dohoda uzavírá nebo vnitřní předpis vydává

- zaměstnanci na dobu určitou by také měli **být příjemci všech benefitů**, které zaměstnavatel poskytuje.

Dohoda mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem musí být **písemná**. Pokud zákoník práce vyžaduje písemnou formu, znamená to, že právní úkon učiněný jinou formou je neplatný. Dohoda s odborovou organizací, která nebude mít písemnou podobu, nebude umožňovat, aby pracovní poměr na dobu určitou byl sjednáván mimo obecnou úpravu obsaženou v [§ 39 odst. 2 ZP](#). Pro vydání vnitřního předpisu se použijí pravidla obsažená v [§ 305 ZP](#), proto nejsou blíže v [§ 39 odst. 4 ZP](#) uvedena, vnitřní předpis musí být podle [§ 305 odst. 2 ZP](#) vydán vždy písemně.

Zákon, kterým se novelizuje [§ 39 odst. 4](#) nabyl účinnosti prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po dni jeho vyhlášení. Novela byla uveřejněna ve Sbírce zákonů 21. června, nabyla tedy účinnosti 1. 8. 2013.

#### **POZOR: Postupovat podle nových pravidel lze až v době účinnosti zákona.**

Možnost sjednávat pracovní poměry na dobu určitou při použití nově zakotvené výjimky je obecně vnímána jako **pozitivní legislativní řešení**, protože může omezit skončení pracovních poměrů se zaměstnanci a umožní zaměstnavatelům především v zemědělství, v lesnictví či obecně při činnostech závislých na sezónních vlivech, zajistit výkon činnosti stejnými zaměstnanci, se kterými budou pracovní poměry na dobu určitou sjednávány opakovaně. Na druhou stranu jsou ale vyjadřovány určité **obavy o zneužívání** tohoto postupu, k němuž může dojít u zaměstnavatelů, u nichž odborová organizace působit nebude. Tento zaměstnavatel může totiž **vydat vlastní pravidla sám ve vnitřním předpisu**.

Bránit se sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou i v tomto případě bude možné postupem, který je upraven v [§ 39 odst. 4 ZP](#) (po novele v [odst. 5](#)). Zaměstnanec, který se domnívá, že s ním zaměstnavatel sjednal pracovní poměr na dobu určitou, aniž by pro to existovaly důvody, musí tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli **písemně** před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru. Zaměstnanec musí trvat na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, a pokud nedojde v dohodě se zaměstnavatelem ke změně pracovní smlouvy na dobu neurčitou, musí podat zaměstnanec návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou upravené buď v obecném ustanovení [§ 39 odst. 2 ZP](#), nebo nyní v novém ustanovení [§ 39 odst. 4 ZP](#). **Žaloba** o určení, zda podmínky pro výjimečné sjednání pracovního poměru jsou splněny, musí být **podána nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby**, a to u obvodního (v Praze) nebo okresního soudu, v němž má zaměstnavatel své sídlo.

#### **POZOR:**

- Omezení sjednání pracovního poměru na dobu určitou se nevztahuje na případy, kdy je přijat zaměstnanec z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu překážek v práci na straně zaměstnance. Převážně se jedná o zástupy za nemoc, mateřskou a rodičovskou dovolenou.
- Často se chybuje v opakovaném uzavírání tzv. vedlejších pracovních poměrů na dobu určitou. Nový zákoník práce ovšem žádný pracovní poměr hlavní a vedlejší nerozlišuje. Na každý pracovní poměr se pohlíží samostatně. Omezení tedy platí pro každý další **pracovní poměr** na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi stejnými účastníky. Toto ustanovení však **neplatí pro dohody o pracovní činnosti a pro dohody o provedení práce**.
- Zaměstnavatel si musí pečlivě hlídat datum uzavření pracovního poměru na dobu určitou. Mohlo by se lehce stát, že se pracovní poměr překročením limitu automaticky stane pracovním poměrem na dobu neurčitou. Eventuální možností jak tuto situaci obejít, je po uplynutí pracovního poměru, tj. ve tříletém mezidobí, sjednat dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.
- Pokud se stane **pracovní úraz** v pracovním poměru na dobu určitou, pro získání nároku na odškodné musí být řádně sepsaný záznam o pracovním úraze. Dle [§ 105 odst. 3 ZP](#) při pracovní neschopnosti delší než tři kalendářní dny a při úmrtí zaměstnance musí zaměstnavatel nejpozději do pěti pracovních dnů po oznámení úrazu vyhotovit záznam o pracovním úraze a vést o pracovním úraze dokumentaci (dle Nařízení vlády č. 201/2010Sb.). Pak je nárok na odškodné a za bolestné, to i v případě dodatečné nemoci. V případě **ušlého výdělku je nárok pouze do doby trvání pracovní smlouvy na dobu určitou**.
- U pracovního poměru na dobu určitou **v případě těhotenství, pobírání peněžitého příspěvku v mateřství a rodičovského příspěvku** je třeba informovat zaměstnankyni :
  1. **Ochranná doba neplatí u pracovní smlouvy na dobu určitou**, protože podle [§ 53](#) zákoníku práce nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci **výpověď v ochranné době**, kterou je i doba, kdy je

zaměstnankyně těhotná, kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy čerpá rodičovskou dovolenou. Uplynutím sjednané doby pracovní poměr končí. Těhotenství na to nemá vliv.

2. Jestliže zaměstnankyni skončí pracovní poměr a je těhotná, tak nemusí mít strach, že bude bez prostředků. Pokud splní podmínky, bude mít nárok na peněžitý příspěvek v mateřství (mateřskou), případně nemocenskou. Zákonnými podmínkami jsou:
  - V den nástupu na mateřskou dovolenou trvá zaměstnankyni **účast na nemocenském pojištění** (tj. je zaměstnána) nebo v ochranné lhůtě.
  - V posledních dvou letech přede dnem nástupu na mateřskou splnila podmínku 270 dní účasti na pojištění.
  - Pokud je zaměstnankyně prokazatelně těhotná v době trvání zaměstnání, potom nemusí být zaměstnána, když nastoupí na mateřskou v ochranné lhůtě, která činí 180 kalendářních dní. V případě, že ochranná lhůta bude ještě počátkem 6. týdne před očekávaným dnem porodu, tak bude mít **nárok na mateřskou**. Požádá tedy svého gynekologa o potvrzení „Žádosti o peněžitou pomoc v mateřství“, kterou doručí svému poslednímu zaměstnavateli, který tuto žádost s doplněnými údaji předá OSSZ, která bude mateřskou následně vyplácet.
3. Často dochází k situaci, že žena je těhotná a práce neschopná. V tomto případě pobírá nemocenskou, která jí běží i po skončení smlouvy na dobu určitou. Na nemocenskou následně **plynně naváže mateřská**. Jestliže těhotná žena pracuje až do posledního dne a teprve potom nastoupí na nemocenskou, tak pro přiznání nemocenských dávek, musí nastoupit na nemocenskou do 7 dní (ochranná lhůta) od skončení pracovního poměru. Při nástupu na nemocenskou až po skončení pracovního poměru by tak byla žena 21 dní bez prostředků, nemocenská se vyplácí až od 22. dne nemoci. Prvních 21 dní náleží náhrada mzdy, **kteřou vyplácí zaměstnavatel**.
4. **U rodičovské je v tomto případě možnost volby**, těhotná žena, která nastoupí na mateřskou v ochranné lhůtě, bude mít možnost si vybrat délku pobírání rodičovského příspěvku (2, 3 nebo 4 roky), přestože v dané době už nebude v **zaměstnaneckém poměru**. Pobírání mateřské tuto volbu umožňuje.
5. **Nárok na mateřskou nevznikne** v případě, že žena není těhotná v době ukončení zaměstnání, ochranná lhůta činí pouze 7 dní. V případě následné evidence na úřadu práce tak bude žena ihned od narození dítěte pobírat **rodičovský příspěvek**. Nebude mít však možnost volby délky příspěvku, ze zákona bude pobírat rodičovský příspěvek 4 roky. Čtyřletá varianta je finančně nejméně výhodná. Při čtyřleté variantě je měsíční rodičovský příspěvek 7 600 Kč v prvních devíti měsících a poté již pouze 3 800 Kč

Obecně však novela zákoníku práce opětovně zavádějící výjimku, z obecného pravidla sjednávání pracovního poměru na dobu určitou bude zaměstnavateli i zaměstnanci vnímána spíše pozitivně, protože umožní výkon sezónní práce stejnými zaměstnanci, což zákoník práce ve znění od 1. 1. 2012 nepřipouštěl a neumožnil ani žádnou výjimku.

## **1.2. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny**

Další změnou, kterou senátní novela zákoníku práce přináší, je **zkrácení nároku** zaměstnanců **na nepřetržitý odpočinek mezi směny** o jednu hodinu, tedy z 12 na 11 hodin. Tato úprava se nebude týkat zaměstnanců mladších 18 let. Řeší se tím problém 12-ti hodinových směn, kdy při dodržení neplacených přestávek v práci nebylo možné zajistit nepřetržitý odpočinek mezi dvěma takto stanovenými směny.

## **1.3. Novela zákoníku práce zákonem č. 303/2013 Sb., k 1.1.2014 ve vazbě na NOZ (nový občanský zákoník)**

Zákoník práce je základním předpisem pracovního práva, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce. Smyslem a účelem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Účelem právní úpravy pracovněprávních vztahů je na jedné straně poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení výkonu práce jeho zaměstnanci za účelem realizace jeho činnosti (organizační funkce), a na druhé straně vytvořit a zajistit zaměstnanci odpovídající podmínky při výkonu závislé práce (ochranná funkce).

Základní pracovněprávní vztah má přitom poněkud specifické postavení v soukromoprávních vztazích. Jedná se v něm o dlouhodobý osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli a musí respektovat pokyny k výkonu práce, které mu zaměstnavatel dává. Tento vztah se realizuje kontinuální činností obou smluvních stran. Z vnějšího pohledu je to právní vztah ve společnosti realizovaný masově, jeho ochromení by ve větším měřítku přineslo negativní důsledky zaměstnavateli (utlumení jeho činnosti), zaměstnanci (ztrátu příjmu, na kterém je závislý) i společnosti (makroekonomické, fiskální a sociální dopady).

Z hlediska přístupu zaměstnavatele i zaměstnance musí na jedné straně v základních pracovněprávních vztazích existovat autonomie vůle, smluvní volnost i rovnost smluvních stran, kdy tyto strany se budou moci svobodně rozhodovat a vlastním právním jednáním nabývat práv a brát na sebe povinnosti. Na druhé straně není možné opomenout veřejný zájem na fungování ekonomiky, životní standard obyvatel i sociální rovnováhu ve společnosti.

Třebaže pracovní právo obsahuje významné ochranné prvky a ingeruje do sociální sféry smluvní strany základního pracovněprávního vztahu, nepřichází v úvahu pochybnost – s výjimkou právní úpravy zaměstnanosti – že patří do odvětví soukromého práva, čímž se na pracovněprávní vztahy použije obecná soukromoprávní úprava. Vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je vymezen s ohledem na nález Ústavního soudu<sup>1)</sup> a koncepci občanského zákoníku na principu jeho podpůrného působení. Na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli se použijí ustanovení občanského zákoníku, jestliže není možné zákoník práce použít. Občanský zákoník se tak použije na pracovněprávní vztahy:

- nevylučuje-li to zákoník práce výslovně,
- nemá-li zákoník práce vlastní použitelnou úpravu.

Způsob použití právní úpravy občanského zákoníku přitom musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů vyjádřenými zejména v ustanovení § 1a zákoníku práce.

Zákoník práce vycházející z principu podpůrné působnosti připouští aplikaci obecných institutů soukromého práva (občanského práva) v pracovněprávních vztazích. Základní pracovněprávní vztah, jakožto soukromoprávní závazkový vztah přitom využívá pravidel běžných pro úpravu vztahů mezi lidmi právní formou.

Vycházejíce ze specifické povahy základního pracovněprávního vztahu jako právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou však již podle účinné právní úpravy omezeny nebo vyloučeny některé právní úpravy občanského zákoníku, jejichž použití by nebylo v souladu s účelem pracovněprávních vztahů ani s jejich základními zásadami.

Zákoník práce, jakožto speciální právní předpis pro pracovněprávní vztahy, tak vylučuje použití právní úpravy občanského zákoníku v zásadě v následujících okruzích:

### **Rozpor s obsahem a účelem základního pracovněprávního vztahu**

Předpokladem základních pracovněprávních vztahů je osobní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (zaměstnanec musí vykonávat závislou práci pro zaměstnavatele osobně); tyto vztahy mají převážně hvězdovitý charakter, koná v nich pro jednoho zaměstnavatele stejnou práci větší počet zaměstnanců, kteří jsou v obdobném právním postavení, výběr zaměstnanců však záleží jen na zaměstnavateli bez možnosti samotných zaměstnanců uplatnit autonomii vůle.

Vztah zaměstnavatele a zaměstnance má povahu vztahu dlouhodobého, vykazujícího silné osobní vazby, stejně jako vysokou míru vzájemné důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (základní zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek a základní zásada jednání v souladu se zájmy zaměstnavatele).

Předmětem základního pracovněprávního vztahu je osobní výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Práce je přitom konaná pro zaměstnavatele, jeho jménem na jeho náklady a odpovědnost. Předmětný právní vztah se realizuje řízením ze strany zaměstnavatele a plněním pokynů ze strany zaměstnance. Tento pracovněprávní vztah tak má charakter jakési „služby“, skládající se z pokynů zaměstnavatele, které je zaměstnanec povinen plnit. Zaměstnavatel tak prostřednictvím (s využitím) pracovní síly zaměstnance realizuje svoji činnost. V jednání zaměstnance tak lze velmi obtížně rozlišit autonomii projevu vůle a plnění pokynů uložených mu zaměstnavatelem. Právní předpis z tohoto důvodu poskytuje zaměstnanci zvláštní zákonnou ochranu jeho postavení při výkonu práce.

<sup>1)</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn.: Pl. ÚS 83/06 (vyhlášený pod č. 116/2008 Sb.)

## **Snížení míry ochrany zaměstnance**

Pracovněprávní vztahy mají jistá specifika oproti jiným soukromoprávním vztahům, smluvní volnost subjektů (smlouvou se odchýlit od zákona) je v těchto vztazích omezena z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší strany základního pracovněprávního vztahu. Právní předpis tak často stanoví povinnost chovat se určitým způsobem a neumožňuje odchýlné ujednání, a to ani tehdy, kdyby s tím zaměstnanec souhlasil.

Právní úprava pracovněprávních vztahů vychází z předpokladu, že svobodná vůle zaměstnance, například při uzavírání pracovní smlouvy nebo jejím prodloužení, může být ekonomicky a sociálně determinována pod tlakem získat práci. Snahou pracovněprávních norem proto je vyrovnávat tuto nerovnost poskytnutím právní ochrany nebo zvýhodněním zaměstnance, jakožto slabší smluvní strany.

Pro fyzickou osobu je získání zaměstnání a jeho udržení v zásadě nezbytný předpoklad k uspokojování potřeb svých i osob jí blízkých. V základním pracovněprávním vztahu navíc zaměstnanec koná práci v organizační podřízenosti podle pokynů zaměstnavatele. Jeho postavení je proto poskytována zvláštní ochrana, a to jak co do pracovních podmínek, tak do zvýšené stability zaměstnání. V duchu tohoto přístupu by zákoník práce i nadále měl obsahovat právní úpravu, která zaručuje vyšší míru ochrany zaměstnance a interpretace zákoníku práce by měla být prováděna v duchu základních zásad pracovněprávních vztahů.

### **Ingerence třetích osob do základního pracovněprávního vztahu**

Zákoník práce se vztahuje jen na dvě smluvní strany základních pracovněprávních vztahů. V rámci těchto vztahů vzájemně podmíněné (synallagmatické) povahy dochází k výrazné vzájemné fixaci těchto smluvních stran.

Zaměstnanec je povinen konat práci osobně, práce je konaná jménem zaměstnavatele, na jeho náklady a odpovědnost. Obě smluvní strany jsou vzájemně nenahraditelné a jejich změna v podstatě nepřichází v úvahu. Jediným velmi specifickým případem je převod zaměstnavatele, což zákon v zájmu zaměstnance za přísných podmínek přechodu všech práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů umožňuje a váže jen na jeho vůli. Veškerá práva a povinnosti se odehrávají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a bylo by v rozporu s účelem pracovněprávních vztahů, aby do práv a povinností smluvních stran místo zaměstnavatele a zaměstnance vstupovaly další osoby.

Zákoník práce nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007. Byl koncipován v návaznosti na zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, který vycházel z oborového rozdělení právního řádu, a vyznačoval se v zásadě relativní nezávislostí na tomto občanském zákoníku. S účinností od 1. ledna 2007 delegoval použití vyjmenovaných ustanovení občanského zákoníku.

Obsáhlá změna zákoníku práce provedená s účinností od 1. ledna 2012 zákonem č. 365/2011 Sb. v návaznosti na východiska vyplývající z nálezu Ústavního soudu, vyhlášeného pod č. 116/2008 Sb., stanovila v ustanovení § 4, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce; nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Základní zásady pracovněprávních vztahů demonstrativním způsobem vymezuje ustanovení § 1a zákoníku práce.

NOZ, na rozdíl od občanského zákoníku z roku 1964 opouští oborové dělení práva. Z jeho ustanovení § 1 odst. 1 – mimo jiné – vyplývá, že ustanovení právního řádu upravující vzájemná práva a povinnosti osob vytvářejí ve svém souhrnu soukromé právo.

Právní úprava pracovněprávních vztahů, kterou především obsahuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, patří do soukromého práva.

Skutečnost, že právní úprava pracovněprávních vztahů obsažená v zákoníku práce je součástí soukromého práva, vyplývá rovněž z ustanovení § 2401 odst. 1 NOZ. Podle tohoto ustanovení platí, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon; tímto zákonem je míněn zákoník práce. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, tzn. výkon závislé práce.

NOZ v ustanovení § 9 odst. 2 větě první předpokládá, že soukromá práva a povinnosti osobní a majetkové povahy se řídí tímto zákonem v tom rozsahu, v jakém je neupravují jiné právní předpisy; to platí i pro úpravu pracovněprávních vztahů, obsaženou zejména v zákoníku práce.

## **S platností od 1.1.2014 se mění tyto §§ zákoníku práce:**

### **Základní zásady pracovněprávních vztahů**

#### **§ 1a**

(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

#### **§ 4a**

(1) Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(3) Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

(4) Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.

*Dosavadní ustanovení § 4a, které obsahuje výčet právních úprav zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, které se na pracovněprávní vztahy nepoužijí, se nahrazuje novou úpravou. Podobnou právní úpravu, která limituje použití občanskoprávních institutů, se provádí i v nových ustanoveních, zařazených jako § 346d a 346e zákoníku práce.*

*Východiskem této nové úpravy uvedené v § 4a je dosavadní ustanovení § 4b. Na rozdíl od dosavadní úpravy § 4b zákoníku práce, která obsahovala výkladová pravidla, se bude nově vycházet z § 555 a násl. NOZ, které upravují výklad právních jednání.*

*V odstavci 1 se nově stanovuje, že smluvní strany se mohou od ustanovení § 363 zákoníku práce odchýlit **pouze ve prospěch zaměstnance** (viz § 4a odst. 2). V ustanovení § 363 zákoníku práce jsou soustředěna ta ustanovení zákoníku práce, ve kterých jsou zapracovány předpisy práva Evropské unie.*

*Základ právní úpravy odstavce 2 vychází z dosavadního § 4b odst. 3 zákoníku práce. I napříště bude zákoník práce vycházet z tzv. minimálního sociálního standardu. Tzv. minimální sociální standard může být podkročen jen v případě vyjmenovaných ustanovení zákoníku práce. Vypouští se pro nadbytečnost odkazy na ustanovení **§ 116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 zákoníku práce**. Po věcné stránce není právní úprava obsažená v § 116 (mzda za noční práci), § 118 odst. 1 (mzda za práci v sobotu a v neděli) a § 122 odst. 2 zákoníku práce (smluvní plat), dotčena. Tzn., že v těchto případech může být tzv. minimální sociální standard snížen.*

*Novou úpravou odstavce 3 se nahrazuje dosavadní úprava, již obsahuje § 19 písm. f) zákoníku práce, podle které je neplatný právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.*

*Obdobně jako NOZ, se nejen v tomto ustanovení, ale v dalších ustanoveních zákoníku práce, stanovuje, že pokud by se zaměstnanec vzdal práva, které mu zaručuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, půjde o právní jednání, které nebude způsobilé vyvolat právní účinky, protože bude neúčinné. To je vyjádřeno obratem, že k takovému jednání se nepřihlíží. Jedná se jak o jednostranná právní jednání (prohlášení zaměstnance), tak i dvoustranná právní jednání (smlouvy). Tento přístup má plné opodstatnění v ustanovení § 1a zákoníku práce (zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance).*

*Napříště zákoník práce neobsahuje zvláštní úpravu, která stanoví, jakými způsoby se mohou smluvní strany od právní úpravy zákoníku práce odchýlit. V soukromém právu jde především o smlouvu mezi*



zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo kolektivní smlouvu, jakož i o vnitřní předpis (§ 305 zákoníku práce), který představuje specifický instrument v pracovněprávních vztazích.

#### **§ 4b o odchýlení se od zákona se zrušuje.**

*Jde o legislativně technickou úprav.*

V § 5 se odstavec (3) Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak) včetně poznámky pod čarou č. 3 zrušuje.

*Změna zákoníku práce vyplývá z § 579 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). V družstevních vztazích se od 1. ledna 2014 počítá jen s pracovním poměrem člena družstva, který bude pro družstvo vykonávat závislou práci.*

#### **Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů**

**§ 6 Zaměstnanec :** Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

*Ustanovení nově deklaratorně vymezuje zaměstnance jakožto prvek základního pracovněprávního vztahu, který má v těchto vztazích práva a povinnosti a osobním výkonem závislé práce naplňuje předmět tohoto vztahu. Zákoník práce používá pojem zaměstnanec v mnoha ustanoveních, proto je pro pracovněprávní vztahy účelné, aby bylo v zákoníku práce obsaženo alespoň deklaratorní právní vymezení, ze kterého bude patrné, v jakém kontextu zaměstnanec v základních pracovněprávních vztazích vystupuje. Jde přitom o závazek, který vznikl mezi smluvními stranami po právu, tzn., že se nemůže jednat jen o faktický výkon práce.*

**§ 7 Zaměstnavatel:** Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

*Totéž, co platí o zaměstnanci, platí i pro právní úpravu zaměstnavatele.*

#### **§ 10 Způsobilost fyzické osoby se zrušuje**

*NOZ upravuje osobní stav osob. Z tohoto důvodu byla zrušena právní úprava, která obsahovala právní způsobilost fyzické osoby jako zaměstnavatele. V NOZ příslušnou právní úpravu obsahuje ustanovení § 33.*

#### **V části první nadpis hlavy V zní: "NĚKTERÁ USTANOVENÍ O PRÁVNÍM JEDNÁNÍ"**

**§ 18** Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.

*Neplatnost právních jednání upravuje NOZ (§ 574 a následujících). Není proto možné, aby tuto záležitost upravoval zákoník práce odlišným způsobem. Pro pracovněprávní vztahy bude významné zejména ustanovení § 580 NOZ. Z něj vyplývá, že neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Toto výkladové pravidlo konvenuje se základními zásadami pracovněprávních vztahů (§ 1a zákoníku práce).*

*Dosavadní úprava § 18 zákoníku práce, která v pracovněprávních vztazích vyjadřuje přednost relativní neplatnosti právních úkonů z hlediska jejich obsahu před jejich neplatností absolutní, nemůže v zákoníku práce napříště obstát.*

*V návaznosti na základní zásadu pracovněprávních vztahů podle § 1a písm. a) zákoníku práce se stanovuje, že v pochybnostech při výkladu právního jednání se musí použít výklad, který je pro zaměstnance nejpříznivější.*

#### **§ 19**

- (1) Soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.
- (2) Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.
- (3) Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.

*Z dosavadní právní úpravy neplatnosti právního jednání se zachovává úprava, která je obsažena v § 19 písm. g) zákoníku práce. V nové úpravě je dosavadní právní úprava promítnuta v odstavcích 1 a 2.*

Dále se zachovává dosavadní tradiční úprava pracovněprávních vztahů, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud ji nezpůsobil výlučně sám (odstavec 3).

Obě výše uvedené právní úpravy navazují na základní zásadu pracovněprávních vztahů [§ 1a písm. a) zákoníku práce].

**§ 20** Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.

Zákon č. 365/2011 Sb., kterým byl zákoník práce s účinností od 1. ledna 2012 změněn, vychází z přednosti písemné formy právního jednání před formou ústní. Stalo se tak i z důvodů odhalování nelegálního zaměstnávání.

Právní úpravu následků neplatnosti právního jednání pro nedodržení formy obsahuje ustanovení § 582 NOZ. Z této právní úpravy musí nutně vycházet rovněž zákoník práce, který je soukromoprávním právním předpisem.

NOZ stanoví, že „Není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí. Zahrnuje-li projev vůle současně více právních jednání, nepůsobí nedostatek formy vyžadované pro některé z nich sám o sobě neplatnost ostatních.“. Dále je v NOZ stanoveno, že „Není-li dodržena forma právního jednání ujednaná stranami, lze neplatnost namítnout, jen nebylo-li již plněno. To platí i tehdy, vyžadují-li formu určitého právního jednání ustanovení části čtvrté tohoto zákona.“.

V pracovněprávních vztazích se bude vycházet, pokud půjde o neplatnost právního jednání pro nedodržení formy, z ustanovení § 582 odst. 1 NOZ. Tzn., že smluvní strany budou moci dodatečně tento nedostatek odstranit s právními účinky od počátku (ex tunc).

Protože v NOZ se možnost namítnout neplatnost právního jednání pro nedodržení jeho formy vztahuje na právní jednání dohodnuté smluvními stranami a na právní jednání podle jeho části čtvrté, je pro pracovněprávní vztahy na místě provést odchylnou úpravu. U právních jednání, jejichž formu vyžaduje zákoník práce, není možné se dovolat jejich neplatnosti v případě těch právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, bylo-li již započato s plněním. To se týká zejména případů, kdy pracovní smlouva, jíž se zakládá pracovní poměr, byla dohodnuta jen ústně.

V případě ostatních smluv, u kterých zákoník práce předepisuje písemnou formu, např. kvalifikační dohoda (§ 234), nebude-li tato forma dodržena, bude možné namítnout jejich neplatnost v zásadě bez časového omezení.

**§ 21** se zrušuje (Vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle tohoto zákona).

Dosavadní ustanovení § 21 zákoníku práce, podle kterého platí, že vznikne-li pro neplatnost právního úkonu škoda, odpovídá se za ni podle zákoníku práce, se navrhuje pro nadbytečnost zrušit. To však nebude znamenat, že se v případech, kdy bude právní jednání neplatné, nebude postupovat, pokud půjde o povinnost nahradit škodu, podle zákoníku práce.

## **V § 23**

(1) V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

(4) Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání<sup>11)</sup>.

Obsah dosavadního ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce se zachovává. Nově se však doplňuje ochranné ustanovení ve vztahu k zaměstnancům, které má zabránit tomu, aby si kolektivní smlouva osobovala právo zkracovat (snižovat) práva zaměstnanců, která jim zaručuje zákoník práce. Dojde-li k takové situaci, bude ujednání právně bezvýznamné. Změna v § 23 odst. 4 zákoníku práce jednoznačně vymezuje, že odkaz na zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, představuje normativní právní úpravu. V uvedených případech je zákon o kolektivním vyjednávání lex specialis vůči NOZ.

## **§ 27**

(1) K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží.

- (2) Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.

*Věcný základ právní úpravy odstavce 1 je stejný jako v dosavadním znění § 27 odst. 1 zákoníku práce. Nově se však nahrazuje neplatnost části právního jednání úpravou, že k právním jednáním, která by přiznávala zaměstnancům práva v menším rozsahu, než kolektivní smlouva vyššího stupně, se nebude přihlížet.*

*Obdobně jako § 27 odst. 2 zákoníku práce v dosavadním znění se stanoví, že forma kolektivní smlouvy musí být písemná a že tato smlouva musí být podepsána smluvními stranami na téže listině. Nově se stanovuje právní následek pro případy, že obsah kolektivní smlouvy byl smluvními stranami sice dohodnut, ale tato smlouva nebyla uzavřena písemně a nebyla podepsána. Dojde-li k takové situaci, bude to mít za následek to, že kolektivní smlouva neexistuje. Touto novou právní úpravou se nahrazuje dosavadní § 20 odst. 3 zákoníku práce.*

## § 28

- (1) Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou.
- (2) Není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy.
- (3) Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; **sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.**

*Zvláštní povaha kolektivní smlouvy odůvodňuje, aby některá právní jednání, upravená v NOZ, byla ve vztahu k této smlouvě vyloučena.*

*Zvláště neupravená smlouva (§ 1746 odst. 2 NOZ) nemůže mít v kolektivním vyjednávání místo, protože by jí mohlo být obcházeno kolektivní vyjednání a uzavření kolektivní smlouvy, k jejímuž uzavření za zaměstnance je oprávněna výlučně odborová organizace.*

*Pro kolektivní smlouvu je důvodné vyloučit také relativní neúčinnost právního jednání (§ 589 až 599 NOZ). Tato právní úprava by proces kolektivního vyjednávání znesnadňovala.*

*Rovněž právní úpravu odstoupení od smlouvy (§ 2001 až 2005 NOZ) je ve vztahu ke kolektivní smlouvě potřebné vyloučit. Je tomu tak proto, že kolektivní vyjednávání, jehož výsledkem je kolektivní smlouva, trvá zpravidla delší dobu. Umožnit odstoupení od kolektivní smlouvy by znamenalo znehodnocení celého tohoto procesu. Dojde-li k takové situaci, bude to mít za následek, že ujednané odstoupení od kolektivní smlouvy bude právně bezvýznamné.*

## PRACOVNÍ POMĚR

### § 34

- (2) Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně.
- (3) Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.
- (4) Od pracovní smlouvy je možné odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. Pro odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k němu nepřihlíží.

*Tak jako je stanoveno v dosavadní úpravě § 34 odst. 4 zákoníku práce, se kategoricky stanovuje, že **forma pracovní smlouvy musí být písemná** (odstavec 2). O formě změn pracovní smlouvy se nová právní úprava nezmiňuje proto, že se vychází z § 564 části věty před středníkem NOZ. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že „vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě.“*

*V ustanovení odstavce 3 se přebírá dosavadní znění § 34 odst. 3 zákoníku práce.*

*Základem úpravy odstavce 4 je dosavadní znění § 34 odst. 2 zákoníku práce. Nově se však v tomto ustanovení doplňuje písemná forma odstoupení od pracovní smlouvy, ale také vytyčuje právní následek, pokud se tak nestane. Negativním následkem bude to, že vadné právní jednání bude právně bezvýznamné.*

**§ 42 (Pracovní cesta)** odst. 2 se věta poslední nahrazuje větou "Vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele však nemohou vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele **právně jednat**."

V **§ 43a (Dočasné přidělení)** odst. 4 větě poslední a v **§ 309** odst. 1 větě poslední se slova "činit právní úkony" nahrazují slovy "právně jednat".

V případě změn v ustanoveních § 42 a § 43a odst. 4 jde o změny v používaných pojmech. Dosavadní právní úkony se nahrazují právním jednáním. Věcně se však na právní úpravě nic nemění.

## **§ 50 Výpověď**

(1) Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.

*Písemná forma právního jednání, kterým je výpověď z pracovního poměru, se zachovává. Nově se však stanovuje právní následek, nebude-li zákonem předepsaná forma smluvní stranou dodržena. I v tomto případě negativním následkem bude, že vadné právní jednání bude právně bezvýznamné.*

Za § 56 se vkládá nový **§ 56a**

### **Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance**

- (1) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.
- (2) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

*NOZ upravuje v § 9 odst. 1 statusové otázky.*

*Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle zákoníku práce. Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem (§ 35 NOZ).*

*Tato nová právní úprava akcentuje zvýšení rodičovské odpovědnosti, dokud dítě nenabude plné svéprávnosti. Proto byla v NOZ oproti právnímu stavu platnému a účinnému ke dni 31. prosince 2013, právní úprava ve prospěch zákonného zástupce nezletilého zesílena. Toto zesílení rodičovské odpovědnosti je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.*

*Pro stanovení věku, kdy vzniká způsobilost zavázat se k výkonu závislé práce, je rozhodující Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 138/1973 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání (č. 24/2008 Sb. m. s.). Nejnižší věk podle této úmluvy nesmí být nižší než věk, kdy končí povinná školní docházka, a v žádném případě nebude nižší než 15 let. Nejnižší věk pro vstup do jakéhokoli druhu zaměstnání či pro výkon práce, jež svou povahou či okolnostmi, za nichž jsou vykonávány, jsou s to ohrozit zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých, nesmí být nižší než 18 let. Vnitrostátní zákonodárství může povolit zaměstnání či práci od 16 let za podmínky, že zdraví, bezpečnost a mravnost těchto mladistvých jsou zcela chráněny a že se mladistvým dostalo přiměřeného zvláštního poučení nebo odborné výchovy v příslušném odvětví činnosti.*

*Skutečnost, že fyzická osoba mladší než 18 let se může sama zavázat k výkonu závislé práce, ještě neznamená, že je sama dostatečně způsobilá bránit se proti hospodářskému vykořisťování, včetně zaměstnávání pracemi, které jsou pro ni nebezpečné, škodící zdraví nebo tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji [čl. 1, 32, 34 a 36 Úmluvy o právech dítěte (č. 104/1991 Sb.)].*

*Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího než 16 let může rozvázat jeho pracovní poměr okamžitým zrušením, pokud má za to, že to je v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. Aby se předešlo praktickým problémům (tak jako je tomu v § 33 odst. 1 NOZ), k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru bude zapotřebí přivolení soudu.*

*Vzhledem k tomu, že dojde k rozvázání pracovního poměru třetí osobou, bude mít zákonný zástupce, který okamžitě zrušil pracovní poměr, právní povinnost doručit stejnopis tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.*

V **§ 60** se věta poslední nahrazuje větou "Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

## **V § 66**

- (2) Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

V § 67 odst. 2 větě poslední se slovo "odpovědnosti" nahrazuje slovem "povinnosti".

*Také v ustanovení § 60 a § 66 odst. 2 se zpřesňují právní následky vadného právního jednání: nebude-li okamžitě zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době provedeno v zákonem předepsané písemné formě. Negativním právním následkem bude, že vadné právní jednání bude právně bezvýznamné.*

### **Společná ustanovení u dohod konaných mimo pracovní poměr**

V § 77 se doplňují odstavce 4 až 6

- (4) Pro výpověď dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se vyžaduje písemná forma, jinak se k ní nepřihlíží. Totéž platí pro okamžité zrušení těchto dohod.

*Nově se stanovuje i pro právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou základními pracovněprávními vztahy, povinná písemná forma právního jednání pro jejich výpověď a okamžité zrušení, spolu s negativním právním následkem, kterým bude to, že vadné právní jednání bude právně bezvýznamné.*

- (5) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.
- (6) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci."

*Základními pracovněprávními vztahy jsou vedle pracovního poměru také právní vztahy založené dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Podle § 74 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Je však záležitostí rozhodnutí zaměstnavatele, zda bude závislá práce vykonávána v pracovním poměru nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.*

*Proto se upravuje, obdobně jako tomu je v novém § 56a zákoníku práce, také okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance i v případě těchto dohod, jestliže to bude v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance (odstavce 5 a 6).*

### **Společná ustanovení o mzdě ....**

Za § 144 se vkládá nový § 144a

- (1) Zakazuje se postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu.
- (2) Zakazuje se použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu; to neplatí v případě dohody o srážkách ze mzdy.
- (3) Odchýlí-li se smluvní strany od zákazů uvedených v odstavcích 1 a 2, nepřihlíží se k tomu.
- (4) Započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu<sup>54)</sup>".

*Mzda, plat, jakož i odměna z dohody o práci konané mimo pracovní poměr musí být co nejvíce chráněna proti jejímu, byť smluvně sjednanému, postížení.*

*Závislou práci v základních pracovněprávních vztazích (pracovním poměru, v právním vztahu založeném dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti) vykonává zaměstnanec za mzdu, plat nebo odměnu z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Právo na jiné plnění za vykonanou práci zaměstnanec od zaměstnavatele nemá.*

*Jeví se proto důvodné v návaznosti na základní zásady pracovněprávních vztahů zákazovou právní normou stanovit, že právo na mzdu, plat, odměnu z dohody o provedení práce nebo z dohody o pracovní činnosti ani jejich náhrada nesmí být postoupeno jinému (odstavec 1).*

*Ze stejného důvodu se zakazuje, že právo na mzdu, plat, odměnu z dohody o provedení práce nebo z dohody o pracovní činnosti ani jejich náhrada nemůže být použito k zajištění dluhu (odstavec 2). **Zajištění dluhu však nezahrnuje dohodu o srážkách ze mzdy.***

V odstavci 3 se stanovuje, že porušení zákazových právních norem obsažených v odstavcích 2 a 3 bude spojeno s negativním právním následkem, kterým bude to, že vadné právní jednání bude právně bezvýznamné.

### **Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu**

V § 146 písm. b) se slova "(§ 327)" zrušují.

*Jde o legislativně technická zpřesnění. V případě § 146 písm. b) zákoníku práce jde o návaznost na vypuštění odkazu na § 327 zákoníku práce, který se zrušuje.*

V § 148 odst. 2 se věta druhá zrušuje. (Ve větším rozsahu je možné srážky ze mzdy provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy [§ 146 odst. 1 písm. b)], nejde-li o srážky ve prospěch zaměstnavatele a nebude-li tím ohroženo provádění jiných srážek ze mzdy ani tím nebudou tyto srážky zkráceny.)

V § 149 odst. 1 se slova "k uspokojení závazků zaměstnance" zrušují.

*Zajišťovací institut, kterým je dohoda o srážkách ze mzdy (§ 2045 až 2047 NOZ – dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů), je obecnou právní úpravou soukromého práva. Proto se odkaz na závazky zaměstnance v § 149 odst. 1 zákoníku práce jeví jako nesprávný.*

### **Odpovědnost za schodek na svěřených hotnotách**

V § 252 odst. 3 a § 255 odst. 4 se slova "způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo byl-li jí zbaven" nahrazují slovy "svěprávnost zaměstnance omezena".

### **Působnost odborové organizace**

V § 286 odst. 3 se slova "organizační složka, která má právo jednat jménem odborové organizace" nahrazují slovy "pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace"

*NOZ byl zrušen zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů. Právní úpravu spolků obsahují ustanovení § 214 až 302 NOZ.*

*Z ustanovení § 3025 NOZ vyplývá, že ustanovení NOZ o právnických osobách a spolku se použijí na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů přiměřeně jen v tom rozsahu, v jakém to neodporuje jejich povaze zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů podle mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána a které upravují svobodu sdružování a ochranu práva svobodně se sdružovat. Odborové organizace, organizace zaměstnavatelů a jejich pobočné organizace vznikají dnem následujícím po dni, v němž bylo doručeno příslušnému orgánu veřejné moci oznámení o jejich založení.*

*Navržená právní úprava zákoníku práce reaguje na úpravu NOZ. Namísto pojmu „organizační složka“ se dává formulace „pobočná organizace“.*

### **Vnitřní předpis**

#### **V § 305**

- (1) Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.

*Vnitřní předpis je podle zákoníku práce určen k tomu, aby zejména zaměstnavatelé, u kterých nepůsobí odborové organizace, mohli svým zaměstnancům zvýšit tzv. minimální sociální standard. Aby bylo účinně zabráněno tomu, že bude vnitřní předpis zakládat zaměstnancům právní povinnosti nebo krátit jejich práva, na která mají podle zákoníku práce právo, je třeba tomu zabránit zákazovou právní normou. V případě porušení tohoto zákazu bude negativním právním následkem to, že vadné právní jednání bude právně bezvýznamné.*

*Právní úprava, která se týká zvláštního druhu vnitřního předpisu, jímž je pracovní řád (§ 306 zákoníku práce), se nemění. Pracovní řád může rozvádět právní povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, popř. jiných zákonů s ohledem na zvláštní podmínky u zaměstnavatele.*

V části třinácté nadpis hlavy XII zní: "**SMRT ZAMĚSTNANCE**".

### **§ 327 se včetně nadpisu zrušuje.**

**(Dohoda o srážkách ze mzdy - Dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli je možné zajistit dohodou o**

srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí <sup>93)</sup>. Dohoda podle věty první musí být uzavřena písemně.)

**Nadpis pod § 328 se zrušuje ( Smrt zaměstnance).**

*Jedná se o legislativně technické změny, které jsou zdůvodněny tím, že se zrušuje ustanovení § 327 zákoníku práce, které obsahuje úpravu dohody o srážkách z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu.*

*Právní úpravu zákoníku práce podle § 327 zákoníku práce o dohodě o srážkách ze mzdy se zrušuje, vzhledem k tomu, že tuto úpravu obsahuje NOZ v ustanoveních § 2045 až 2047 (dohoda o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů).*

**V § 330** větě první se slovo "uplatněno" nahrazuje slovem "vykonáno" a věta druhá se zrušuje (Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.)

*Vzhledem k tomu, že základní právní úpravu prekluze (zániku práva) obsahuje ustanovení § 654 NOZ, se druhá věta v § 330 zákoníku práce jako nadbytečnou zrušuje. Další změna má zpřesňující charakter s ohledem na terminologii NOZ.*

**§ 333** Doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby; to platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

*Pro počítání lhůt a dob se i v pracovněprávních vztazích použijí obecná pravidla podle § 603 a násl. NOZ. Počítání dob podle zákoníku práce je oproti § 605 NOZ o jeden den kratší. V pracovněprávních vztazích je ujednání dob časté, je tomu tak zejména v případě zkušební doby nebo v případě ujednání o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou.*

*Rovněž se zachovává v § 333 zvláštní úprava, která je specifická pro pracovněprávní vztahy a řeší počítání času při postupu zaměstnance do vyššího platového stupně.*

## **§ 341**

(1) Při zániku zaměstnavatele rozdělením přejímají od dosavadního zaměstnavatele práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnavatelé, kteří nastupují místo něj. Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně."

- odst. 2 se slovo "Ruší-li (se zaměstnavatel)" nahrazuje slovem "Zrušuje-li" a slovo "ruší" se nahrazuje slovem "zrušuje".
- odst. 3 se slova ", na kterou byl založen," zrušují a slova "splněním úkolu, ke kterému byl založen," se nahrazují slovy "dosažením účelu, pro který byl ustaven,".

*Právní úpravu přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů se formulačně zpřesňuje ve vztahu k právní úpravě, která vyplývá z ustanovení § 168, 169, 178 až 180 NOZ.*

**§ 346a se zrušuje** (Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby smějí vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.)

*Ustanovení dosavadního § 346a zákoníku práce se zrušuje, protože příslušnou právní úpravu obsahuje § 34 NOZ.*

V části třinácté nadpis **hlavy XVII** zní: "**NĚKTERÁ USTANOVENÍ O ZÁVAZCÍCH A VÝKLAD NĚKTERÝCH POJMŮ**".

Za § 346c se vkládají nové § 346d a 346e, které znějí:

## **§ 346d**

- (1) Zástavním právem není možné zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu. Zástavní právo není možné zřídit k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu.
- (2) Zaměstnavatel ani zaměstnanec nesmějí zadržet movitou věc druhé smluvní strany k zajištění dluhu vzniklého ze základního pracovněprávního vztahu.
- (3) Zaměstnanec ani zaměstnavatele není možné zavázat k uzavření smlouvy se třetí osobou, mají-li být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnance nebo zaměstnavatele.

- (4) Pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, není možné postoupit na jiného. Pracovní smlouvu ani dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.
- (5) Dluh, který má zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo zaměstnavatel vůči zaměstnanci, nesmí převzít jiná osoba.
- (6) Zaměstnanci se nemohou zavázat k plnění povinnosti společně a nerozdílně.
- (7) Smluvní pokuta smí být ujednána, jen stanoví-li to tento zákon.

**§ 346e** Odchýlí-li se smluvní strany od úpravy uvedené v § 346b až 346d, nepřihlíží se k tomu.

*Zákoník práce vychází v § 4 z podpůrné působnosti (podpůrného použití) obecných úprav NOZ (soukromého práva) i pro pracovněprávní vztahy.*

*Většina ustanovení NOZ, zejména relativních majetkových práv, nebude moci být vzhledem k charakteru pracovněprávních vztahů použita, aniž by o tom mohla vzniknout na straně uživatelů zákoníku práce pochybnost.*

*Mohou se však vyskytnout případy, kdy může být sporné, zda může nebo nemůže být úprava NOZ v pracovněprávních vztazích použita. Podobně jako tomu je ve vztahu k zákonu č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů – v návaznosti na výše uvedený specifický charakter základního pracovněprávního vztahu, snížení míry ochrany zaměstnance, rozpor s obsahem a účelem základního pracovněprávního vztahu a přístup třetích osob do základního pracovněprávního vztahu výslovnou právní úpravou v zákoníku práce použití některých právních jednání podle NOZ pro pracovněprávní vztahy v novém § 346d zákoníku práce se vylučují.*

*V odstavci 1 se stanovuje, aby nebylo možné zástavním právem zajistit dluh, který má zaměstnanci vzniknout vůči zaměstnavateli teprve v budoucnu, stejně tak nebude možné zřídit zástavní právo k věci, k níž zaměstnanci vznikne vlastnické právo teprve v budoucnu (§ 1310 odst. 2 a § 1311 odst. 1 NOZ).*

*Podle odstavce 2 nebude smět smluvní strana základního pracovněprávního vztahu zadržet movitou věc (§ 498 NOZ) druhé smluvní strany za účelem zajištění dluhu vzniklého z výkonu závislé práce pro zaměstnavatele (§ 1395 až 1399 NOZ). Tato úprava bude také zahrnovat zejména nepřipustnost zadržetí mzdy, platu nebo odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr, ale i věci, které zaměstnavatel svěřil zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.*

*Dále se v odstavci 3 nedovoluje zaměstnanci ani zaměstnavateli zavázat se k dvoustrannému právnímu jednání se třetí osobou, pokud by předmětem závazku měla být práva a povinnosti smluvních stran základního pracovněprávního vztahu (§ 1767 až 1769 NOZ).*

*Rovněž podle odstavce 4 pohledávku smluvních stran ze základního pracovněprávního vztahu nebude možné platně postoupit jinému (§ 1879 až 1887 zákNOZ). Výslovně se stanovuje, že pracovní smlouvu a dohodu o práci konané mimo pracovní poměr není možné postoupit.*

*Také se v odstavci 5 stanovuje, aby dluh, který existuje mezi smluvními stranami, nesměla převzít jiná osoba (§ 1888 až 1894 NOZ).*

*Dále se stanovuje v odstavci 6, že se zaměstnanci nemohou dvoustranným právním jednáním zavázat ke společnému a nerozdílnému (solidárnímu) plnění právní povinnosti (§ 1872 až 1878 NOZ).*

*Konečně se v odstavci 7 stanovuje, že smluvní pokuta k utvrzení dluhu smí být ujednána jen tehdy, stanoví-li to zákoník práce (srov. § 310 odst. 3 zákoníku práce).*

*Podle nově navrženého § 346e – pokud se smluvní strany od restriktivní úpravy uvedené v § 346d zákoníku práce odchýlí – bude toto vadné právní jednání právně bezvýznamné.*

**V § 347** nový odstavec

- (5) Pro účely tohoto zákona se **domácností** rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

*Vzhledem k tomu, že NOZ již nebude vymezovat pojem „domácnost“, doplňuje se legální definice tohoto pojmu v zákoníku práce, neboť je zde na více místech používán, a to v § 177, 187, 191, 328, 363 a 378.*

**V § 363** se slova "(§ 4b odst. 1 věta druhá)" zrušují.



## Čl. LXXX Přechodná ustanovení

1. Zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

*Ode dne nabytí účinnosti změny zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, se jím budou řídit rovněž pracovněprávní vztahy (pracovní poměry, pracovněprávní vztahy založené dohodami o provedení práce, dohodami o pracovní činnosti, jakož i další pracovněprávní vztahy), které vznikly přede dnem nabytí účinnosti zákona.*

*Očekávané právní jistotě a usměrnění postupu smluvních stran pracovněprávních vztahů však odpovídá, aby se právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti navrženého zákona řídily zákoníkem práce, ve znění platném a účinném do dne nabytí účinnosti navrženého zákona, i když právní účinky těmito právními úkony založené nastanou až po dni nabytí účinnosti zákona.*

2. Neplatnost právních úkonů, které byly učiněny přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se posuzuje podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

*Neplatnost právních úkonů, z hlediska posouzení jejich obsahu a dodržení formy, které byly realizovány přede dnem nabytí účinnosti zákona, tzn. do 31. prosince 2013, se bude posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., ve znění platném a účinném do 31. prosince 2013.*

3. Ustanovení § 19 a 20 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se vztahují na pracovněprávní vztahy, které vznikly nejdříve v den nabytí účinnosti tohoto zákona.

*Některá ustanovení o právním jednání podle § 19 a 20 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, se budou vztahovat na pracovněprávní vztahy, které budou uskutečněny nejdříve v den nabytí účinnosti zákona, tzn. dne 1. ledna 2014.*

4. Právní úpravy uvedené v § 28 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se týkají kolektivních smluv, které byly uzavřeny nejdříve v den nabytí účinnosti tohoto zákona.

*Vyloučená právní jednání uvedená v ustanovení § 28 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, se mohou vztahovat až na kolektivní smlouvy uzavřené (podepsané smluvními stranami) nejdříve dne 1. ledna 2014, kdy zákon nabude účinnosti.*

5. Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance podle § 56a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, je možné použít na pracovní poměr nezletilého zaměstnance založený pracovní smlouvou, která byla uzavřena nejdříve v den nabytí účinnosti tohoto zákona.

*Nový způsob okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance podle ustanovení § 56a zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, může být použit až na pracovní poměry, které byly na základě pracovní smlouvy uzavřeny nejdříve v den nabytí účinnosti zákona, tzn. dne 1. ledna 2014.*

6. Okamžité zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance podle § 77 odst. 4 a 5 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, je možné použít na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti nezletilého zaměstnance, která byla uzavřena nejdříve v den nabytí účinnosti tohoto zákona

*Nový způsob okamžitého zrušení dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance podle ustanovení § 77 odst. 4 a 5 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění tohoto zákona, může být použit až na dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, které byly uzavřeny nejdříve v den nabytí účinnosti zákona, tzn. dne 1. ledna 2014.*

## 2. Minimální mzda a zaručená mzda

Podle § 111 odst. 2 zákoníku práce vyhlásila vláda **Nařízením vlády č. 210/2013 Sb. s účinností od 1. srpna 2013**

- výši minimální mzdy
- **nejnižší úrovně zaručené mzdy**

## 2.1. Minimální mzda

Podle odst. 1 § 111 ZP se do mzdy pro posouzení dodržení minimální mzdy **nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.**

**Mzda, plat nebo odměna z dohody** nesmí být nižší než tato částka.

**POZOR: minimální mzda se vztahuje i na dohody mimo pracovní poměr (tj. na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti).**

Minimální mzda **8500 Kč** je platná u zaměstnanců s měsíční mzdou pro jakoukoliv délku týdenní pracovní doby v organizaci.

Minimální mzda **50,60 Kč** je platná u zaměstnanců s **hodinovou mzdou** pro týdenní pracovní dobu 40 hodin. Pokud bude týdenní pracovní doba v organizaci kratší, je třeba hodinovou minimální mzdu přepočítat. Sazby pro některé jiné délky týdenní pracovní doby jsou uvedeny v tabulce:

| MesMzda        |       | HodMzda1<br>jednosměnný |       | HodMzda2<br>dvousměnný |       | HodMzda3N<br>třisměnný a nepřetržitý |       | Jiná, např:  |              |
|----------------|-------|-------------------------|-------|------------------------|-------|--------------------------------------|-------|--------------|--------------|
| Týdenní úvazek |       | 40                      |       | 38,75                  |       | 37,5                                 |       | 35           |              |
| 2013           | 2012  | 2013                    | 2012  | 2013                   | 2012  | 2013                                 | 2012  | <b>2013</b>  | <b>2012</b>  |
| 8500           | 8000  | 50,60                   | 48,10 | 52,30                  | 49,70 | 54,00                                | 51,40 | <b>57,90</b> | <b>55,00</b> |
| %              | 94,12 |                         | 95,06 |                        | 95,03 |                                      | 95,19 |              | <b>94,99</b> |

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány na **desetihaléře** směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: (40 / stanovená týdenní pracovní doba x 50,60 Kč).

**POZOR:** Při neodpracování příslušné pracovní doby nebo při zkrácené pracovní době se u zaměstnanců s měsíční mzdou sazba minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době.

**Příklad:** Týdenní pracovní doba v organizaci je 40 hodin. Zaměstnanec požádal o její zkrácení na 30 hodin. Minimální mzda se u něho vypočte: (8500x30):40. U zaměstnance bude od 1. 8. 2013 dodržena minimální mzda, pokud jeho příjem dosáhne částky 6375 Kč.

### 2.1.1. Dopady zvýšení minimální mzdy a zaručené mzdy

- ze zákona č. 592/92 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění na základ pro odvod u osob bez zdanitelných příjmů a čerpání neplaceného volna nebo absenci
1. **při stanovení vyměřovacího základu** u osob bez zdanitelných příjmů (§ 3b) od 1. 8. 2013 záloha na VZP činí **1148 Kč** (dosud 1080 Kč).

Příklad: Student po ukončení studia na SŠ, který nenastoupil do zaměstnání ani se nepřihlásil na úřad práce, student nad 26 let nebo bezdětná žena v domácnosti.

2. **při poskytnutí neplaceného volna nebo neomluvené absenci**

a) Pojistné za měsíc činí **1148 Kč**, pokud toto neplacené volno nebo neomluvená absence trvají celý kalendářní měsíc, je vyměřovacím základem minimální mzda za měsíc (8500 Kč) a

b) Pokud neplacené volno nebo neomluvená absence trvají po část měsíce, připočte se k ostatním započitatelným příjmům **poměrná část minimální mzdy připadající na kalendářní den** v daném měsíci.

Příklad: Pokud bude zaměstnanec v měsíci (31 KD) čerpat 10 kalendářních dnů neplaceného volna,

jeho vyměřovací základ pro všeobecné zdravotní pojištění se v tomto měsíci zvýší o 2742 Kč (8500:31x10).

- ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti na přivýdělek uchazečů

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. **Od srpna 2013 si bude moci uchazeč o zaměstnání přivydělat částku 4250 Kč, aniž by byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti mu v tomto měsíci náležet nebude, ale bude za něho pro účely zdravotního pojištění plátcem pojistného stát.**

- ze zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů

1. Zvýšení minimální mzdy se pro posuzování nároku na **měsíční daňový bonus** promítne až v roce 2014, kdy bude muset mít zaměstnanec alespoň **4250 Kč**, aby byl nárok na měsíční daňový bonus.

Nárok na **daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh** pro zdaňovací období roku 2014 bude platit hranice **51000 Kč** (8500x6).

**POZOR:** Zvýšení minimální mzdy v průběhu roku 2013 neovlivní podmínky pro nárok na měsíční daňový bonus a nárok bude mít zaměstnanec, který dosáhne v měsíci příjmu **4000 Kč** a vyššího. Nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh nebo daňového přiznání vznikne zaměstnanci, který v roce 2013 dosáhl příjmu alespoň ve výši 48000 Kč (6x8000). Nárok na měsíční daňový bonus se od roku 2007 posuzuje tak, že příjem zaměstnance musí v měsíci dosáhnout alespoň výše **poloviny minimální mzdy platné k 1. 1. příslušného kalendářního roku.**

2. Výše minimální mzdy má vliv na **částku pravidelně vypláčeného důchodu, která je osvobozena od daně** (36ti násobek minimální mzdy). Za rok 2013 je i přes zvýšení minimální mzdy k 1.8.2013 osvobozen pravidelný důchod do částky **288 tis. Kč** (36 x 8 tis.)

- ze zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

#### **na příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí dle ZP**

a) Výše příplatku podle § 117 ZP činí **nejméně 10%** základní sazby **minimální mzdy**, tj. **nejméně 5,06 Kč** (50,60 x 0,1) za každou odpracovanou hodinu v prostředí se ztěžujícími vlivy.

b) Výše příplatku podle § 128 ZP (státní sféra) činí **nejméně 5%** částky základní sazby **minimální mzdy za měsíc**, tj. **nejméně 425 Kč** (8500x0,05) Rozpětí příplatku dle NV č. 564/2006 Sb., § 7 odst. 1 je od 400 Kč do 1400 Kč.

- ze zákona č. 561/2004 Sb. Školský zákon na odměňování učňů

Minimální částka, kterou musí učeň obdržet od 1. 8. 2013 je **2550 Kč měsíčně** (8500x0,3) resp. **15,18 Kč** (50,60x0,3) na hodinu při 40ti hodinové týdenní pracovní době, protože podle § 122 odst. 1 tohoto náleží žákům konajícím praktické vyučování na produktivních činnostech u zaměstnavatele minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin **30% minimální mzdy**. Tato výše se úměrně upraví při jiné délce týdenní pracovní doby nebo v případě, že žák nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce. Pro úplnost je třeba říci, že za produktivní činnost se považuje činnost, která přináší příjem (pro zaměstnavatele). Tato odměna se proto netýká praxí, které zaměstnavatel umožní studentům středních škol v době maturitních zkoušek.

## **2.2. Nejnižší úroveň zaručené mzdy**

Jednotlivé skupiny prací je třeba přiřadit u zaměstnavatelů, kde je poskytován plat tak, že první skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě, druhá skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě.....osmá skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

**U podnikatelských subjektů, ve kterých nepůsobí odborová organizace, bude třeba upravit zaručenou mzdu podle zařazení jednotlivých zaměstnanců. Pro posouzení, zda byla dodržena zaručená mzda, se do mzdy nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek,**

za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Všechny ostatní složky mzdy se zahrnují.

**POZOR:** V organizacích, kde je mzda sjednána v kolektivní smlouvě, platí to, co je v ní sjednáno (§ 112 odst. 2 ZP). V **kolektivní smlouvě** mohou být sjednány i částky zaručené mzdy **nižší** než jsou uvedeny v nařízení vlády.

NV č. 210/2013 Sb. se rovněž zvyšuje nejnižší úroveň zaručené mzdy při 40 hodinové týdenní pracovní době takto:

| Stupeň | MesMzda | HodMzda1                | HodMzda2                 | HodMzda3N                               |
|--------|---------|-------------------------|--------------------------|---|
|        |         | Jednosměnný<br>40 hodin | Dvosměnný<br>38,75 hodin | Třisměnný a nepřetržitý<br>37,50 hodiny |
| 1      | 8500    | 50,60                   | 52,30                    | 54,00                                   |
| 2      | 9400    | 55,90                   | 57,80                    | 59,70                                   |
| 3      | 10400   | 61,70                   | 63,70                    | 65,90                                   |
| 4      | 11400   | 68,10                   | 70,30                    | 72,70                                   |
| 5      | 12600   | 75,20                   | 77,70                    | 80,30                                   |
| 6      | 13900   | 83,00                   | 85,70                    | 88,60                                   |
| 7      | 15400   | 91,70                   | 94,70                    | 97,90                                   |
| 8      | 17000   | 101,20                  | 104,50                   | 108,00                                  |

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány na desetihaléře směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočítání dle vzorce: (40/stanovená týdenní pracovní doba x příslušná sazba zaručené mzdy).

**POZOR:** Při neodpracování příslušné pracovní doby nebo při zkrácené pracovní době se u zaměstnanců s měsíční mzdou sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době (§ 80 ZP).

**POZOR na výši průměrného výdělku.**

a) V § 357 odst. 1 ZP : „Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku.“ Pokud zaměstnanec v prvním stupni čerpal např. dovolenou na zotavenou v měsíci srpnu, nemůže dostat za každou hodinu čerpání dovolené méně než 50,60 Kč při 40-ti hodinové týdenní pracovní době.

b) Ze stejné minimální (zaručené mzdy ve stupni) mzdy se vypočte od měsíce srpna i příplatek za práci přesčas, za práci v noci a veškeré další příplatky, které se odvíjejí od průměrného výdělku.

### **2.3. Minimální a zaručená mzda při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance**

Vložením nového § 4 se stanovuje odlišná sazba minimální a zaručené mzdy pro zaměstnance, kteří jsou **poživateli invalidního důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně zůstává minimální a zaručená mzda ve stejné výši jako byla do 31. 7. 2013 pro všechny zaměstnance.**

Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí **48,10 Kč za hodinu nebo 8000 Kč za měsíc.**

Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí i nadále:

| Stupeň | MesMzda | HodMzda1 | HodMzda2    | HodMzda3N    |
|--------|---------|----------|-------------|--------------|
|        |         | 40 hodin | 38,75 hodin | 37,50 hodiny |
| 1      | 8000    | 48,10    | 49,70       | 51,40        |
| 2      | 8900    | 53,10    | 54,90       | 56,70        |
| 3      | 9800    | 58,60    | 60,50       | 62,60        |
| 4      | 10800   | 64,70    | 66,80       | 69,10        |
| 5      | 12000   | 71,50    | 73,90       | 76,30        |
| 6      | 13200   | 78,90    | 81,50       | 84,20        |
| 7      | 14600   | 87,10    | 90,00       | 93,00        |
| 8      | 16100   | 96,20    | 99,40       | 102,70       |

**POZOR:** Pokud se pohybujete u těchto invalidních zaměstnanců kolem zaručené mzdy ve stupni ( a nemíníte zvyšovat), doporučuji nastavit v programu MZDY v matričním souboru 1.8. Mzdové údaje hodnotu položky **Zaručená mzda – procento na 94 nebo 95 % (viz porovnání v první tabulce této kapitoly)** , aby Vás program neobtěžoval při zpracování hrubých mezd dotazy na dopočet do zaručené mzdy u invalidních zaměstnanců.

Algoritmus výpočtu dodržení zaručené mzdy a struktura číselníku Zaručené mzdy zatím jiné řešení neumožňuje. Bude-li prostor, budeme řešit ve verzi pro rok 2014.

**POZOR:** Zaměstnanci, kteří jsou poživateli invalidního důchodu a budou mít neomluvenou absenci, mají vyměřovací základ vypočten z minimální mzdy 8500 Kč dle zákona č. 592/1992 Sb. o VZP, kde je odkaz na minimální mzdu **nekrácenou**. V případě poskytnutí **neplaceného volna** těmto zaměstnancům se vyměřovací základ pro VZP **nenavýšuje**, protože je za ně plátcem pojistného stát.

## 3. Pojištění

### 3.1. Důchodové pojištění a spoření

#### 3.1.1. Kalkulačka k důchodové reformě

„Kalkulačka v základní verzi počítá výši důchodů podle současné situace. Ti, kterým je dnes 30 let, ale musí počítat s tím, že jejich důchod od státu (z I. pilíře) bude ve srovnání se mzdami výrazně nižší než ten, který mají důchodci dnes. Například podle studie [„Proč potřebujeme důchodovou reformu“](#) mohou být do budoucna státní důchody až o 50 procent nižší. Zkuste také druhou novou funkci naší kalkulačky, která vám ukáže předpokládaný budoucí důchod. Srovnejte a uvidíte, že je nutné, aby si každý sám spořil na stáří.“ píše MPSV. Pojďme se na to podívat v praxi:

Rok narození  Pohlaví  Kč Hrubá mzda  Výnos

Maximální předpoklad snížení státního důchodu je za 40 let na polovinu.

Důchodový věk 67 let 6 měsíců Doba pojištění 47 let Doba spoření 36 let

| Složky důchodu                       | pouze v I. pilíři            | i v II. pilíři | pouze v I. pilíři   | i v II. pilíři |
|--------------------------------------|------------------------------|----------------|---|----------------|
|                                      | Bez poklesu státního důchodu |                | Za předpokladu poklesu státního důchodu o 43,75 % v roce 2048 |                |
| Státní důchod (z 25%)                | 15397                        | 13586          | 8661  | 7642           |
| Fondová složka (3%)                  |                              | 1679           |   | 1679           |
| Důchod z veřejného pojištění (25+3%) | 15397                        | 15265          | 8661  | 9321           |
| Fondová složka (2%)                  |                              | 1120           |   | 1120           |
| Důchod celkem                        | <b>15397</b>                 | <b>16385</b>   | <b>8661</b>   | <b>10441</b>   |

**Můj závěr:** Pokud jste se narodili v roce 1980 a budete vydělávat průměrně 40 000 Kč měsíčně!, zaplatíte na důchodovém spoření 345600 Kč (2% z 40000\*12\*36) za 36 let spoření.

Pokud půjdete do důchodu v 67 letech a 6 měsících opravdu si zvýšení ze svých úspor o 1120,- Kč měsíčně užijete: spoření, které jste sami zaplatili, je na cca 308,5 měsíců (25,5 roku), tj., začne se Vám vyplácet až po 93 roce věku.

A k tomu stát „přispívá“ svá 3%, ubere Vám na státním důchodu o celých 132 Kč měsíčně, aby Vám ve fondové složce přidal 1120 Kč tj, přidá Vám tedy pouze 988 Kč ( do fondu na to přispěl 518400 Kč).

A to jen v případě, že někdo mezi tím fond nevykrade nebo .....

Rok narození  Pohlaví  **10 000** Kč Hrubá mzda  Výnos

| Složky důchodu                       | pouze v I. pilíři            | i v II. pilíři | pouze v I. pilíři   | i v II. pilíři |
|--------------------------------------|------------------------------|----------------|---|----------------|
|                                      | Bez poklesu státního důchodu |                | Za předpokladu poklesu státního důchodu o 43,75 % v roce 2048 |                |
| Státní důchod (z 25%)                | 9394                         | 8406           | 5284  | 4728           |
| Fondová složka (3%)                  |                              | 420            |   | 420            |
| Důchod z veřejného pojištění (25+3%) | 9394                         | 8826           | 5284  | 5148           |
| Fondová složka (2%)                  |                              | 280            |   | 280            |
| Důchod celkem                        | <b>9394</b>                  | <b>9106</b>    | <b>5284</b>   | <b>5428</b>    |

Z výše uvedeného příkladu vyplývá, že zaměstnanec s 10 tis. Kč příjmem bude mít důchod o 288 Kč nižší pokud vlezde do II. pilíře. Vyplatilo by se to jen v případě, že by státní důchody poklesly o předpokládaných téměř 44%. Pro koho je důchodová reforma?

#### Jaké informace vám důchodová kalkulačka poskytne:

- Důchodová kalkulačka poskytuje orientační výpočet budoucího důchodu a jejím základním cílem je porovnání výše důchodu pro účastníky, kteří se nezapojí nebo zapojí do II. pilíře. Má tak informovat pro koho a za jakých podmínek je výhodná účast ve II. pilíři.
- Kalkulačka pracuje se zjednodušujícími předpoklady, které však umožňují porovnat výsledky dle data narození, pohlaví, počtu dětí a příjmové situace účastníka.

- Příjmem se rozumí měsíční mzda v roce 2010. Předpokladem pak je, že současná úroveň výdělku zadavatele výpočtu poroste v budoucnu (až do důchodu) stejně jako průměrná mzda v ekonomice.
- Na základě uvážení uživatele kalkulačky je možné aktuální příjem upravit tak, aby zohledňoval očekávaný budoucí vývoj jeho výdělku.
- Výnos penzijního fondu je uvažován v **nominálních hodnotách**, tedy bez očištění o inflaci. Inflace je uvažována ve výši 2 %.
- Kalkulačka budoucí důchod přepočítá tak, aby výsledný důchod odpovídal cenám a mzdám roku 2010.
- Výnos v jednotlivém fondu, který si uživatel zvolí je výnos **čistý**, tedy takový, který by byl dosažen po odečtení poplatků za správu aktiv.
- Poplatek za převod naspořených prostředků do doživotní anuity (důchodu) **je ve výpočtu zohledněn**.
- Doživotní důchod je vypočten tak, že odpovídá očekávané střední délce dožití v okamžiku přiznání důchodu (tzn. v budoucnu), a to pro každý ročník narození.
- Demografické předpoklady jsou převzaty z demografické prognózy Přírodovědecké fakulty Univerzity Karlovy z roku 2010.

### 3.1.2. Účastník důchodového spoření bude mít výběr z následujících možností:

- a) doživotní starobní důchod,
- b) doživotní starobní důchod se sjednanou výplatou pozůstalostního důchodu po dobu 3 let ve stejné výši, nebo
- c) starobní důchod na dobu 20 let.

U doživotního starobního důchodu pod písmenem a) končí jeho výplata úmrtím účastníka, naproti tomu při důchodu pod písmenem b) pokračuje výplata ve stejné výši osobě, kterou účastník určil ve smlouvě o pojištění důchodu (nemusí jít tedy nutně o stejnou osobu, které náleží pozůstalostní důchod ze základního důchodového pojištění). Je třeba upozornit, že důchod podle písmene b) bude s ohledem na následnou výplatu po dobu 3 let po úmrtí účastníka nižší než důchod podle písmene a).

U starobního důchodu na dobu 20 let končí výplata uplynutím 20 let od započetí výplaty, a to i v situaci, kdy účastník i nadále pobírá starobní důchod ze základního důchodového pojištění (kde výplata končí vždy jeho úmrtím). Tento fakt je třeba při rozhodování zvážit, neboť dle aktuálních demografických prognóz se věku o 20 a více let vyššího než je důchodový věk dožije 50 až 60 % všech osob, které se důchodového věku dožijí (zmíněné procento je vyšší u žen než u mužů). Na druhou stranu při úmrtí účastníka před uplynutím 20 let výplaty se nevyčerpané prostředky stávají předmětem dědictví.

Smlouva o pojištění důchodu, kterou účastník uzavře s pojišťovnou, bude rovněž podléhat registraci v Centrálním registru smluv. Důchod z důchodového spoření bude vyplácet pojišťovna, se kterou účastník uzavřel smlouvu o pojištění důchodu.

Specifickou situací je možnost účastníka spoření, kterému zanikne nárok na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně dosažením 65 let věku, případně dosažením důchodového věku, je-li vyšší, vypláceného podle zákona o důchodovém pojištění, zvolit si starobní důchod z I. pilíře ve výši dosavadního invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (tedy nekráceného za dobu účasti ve II pilíři). Podmínkou nároku na takový starobní důchod z I. pilíře bude převedení poměrné části naspořených prostředků ve II. pilíři (odpovídající 3 % pojistného na důchodové pojištění z celkových 5 % odváděných do II. pilíře, tj. 60 % z celkové částky) do základního důchodového pojištění. Penzijní společnost je povinna převést uvedenou částku na základě výzvy České správy sociálního zabezpečení do státního rozpočtu.

Zbývající část (40 %) může účastník II. pilíře využít standardním způsobem, tj. K úhradě jednorázového pojistného na pojištění důchodu, tedy k nákupu jednoho z výše uvedených důchodů u pojišťovny.

#### Úmrtí účastníka ve spořicí době

V případě úmrtí účastníka spoření ve spořicí fázi se jím naspořené prostředky stávají předmětem dědictví. Pokud je dědicem fyzická osoba, která je k datu úmrtí účastníka spoření mladší 18 let, bude její

dědický podíl na naspořených prostředcích účastníka převeden jako jednorázové pojistné na pojistnou smlouvu o sirotčím důchodu, který jí bude vyplácet pojišťovna. Pojistnou smlouvu za nezletilou osobu uzavře zákonný zástupce nebo opatrovník, pokud do doby skončení dědického řízení nedosáhne 18 let. To tedy znamená, že nezletilý dědí prostředky účastníka připadající na jeho dědický podíl formou sirotčího důchodu. Tento sirotčí důchod je vyplácen po dobu pěti let. Sirotčí důchod z důchodového spoření (ze II. pilíře) nijak neovlivňuje nárok na sirotčí důchod z I. pilíře.

Dědici staršímu 18 let věku, pokud je účasten důchodového spoření, je jeho dědický podíl na naspořených prostředcích zemřelého převeden na jeho účet u jeho penzijní společnosti. Tento dědický podíl nelze vyplatit v hotovosti, ale slouží k zajištění prostředků na stáří dědice. Zároveň se umožňuje dědici, který je sice starší 18 let, ale není účastníkem spoření, aby se mohl rozhodnout pro účast na spoření v průběhu dědického řízení, a to až do jeho vypořádání. Tento postup je možný ovšem jen v případě, kdy se dědic může rozhodnout pro účast na spoření, tj. pokud není starší 35 let, případně pokud již marně neuplynula lhůta pro jeho vstup do II. pilíře a není již poživitelem starobního důchodu.

Pokud zletilý dědic není účasten spoření ani se jím do ukončení dědického řízení nestane, případně nemůže stát, pak v tomto jediném případě se dědický podíl vyplatí dědici jednorázově v hotovosti.

### 3.1.3. Postup zaměstnavatele v případě, že jeho zaměstnanec vstoupí do II. pilíře důchodové reformy

Stále více zaměstnavatelů má alespoň jednoho zaměstnance, který si sjednal smlouvu o důchodovém spoření a zaměstnavatel musí okamžitě začít plnit povinnosti, které mu ukládá zákon č. 397/2012 Sb. o pojistném na důchodové spoření.

1. Zaměstnanec předloží zaměstnavateli:

- tiskopis „**Rozhodnutí o registraci smlouvy o důchodovém spoření**“ od specializovaného finančního úřadu
- tiskopis „**Oznámení poplatníka daně z příjmů o účasti na důchodovém spoření**“ (nepovinný tiskopis vydaný MF) nebo

Zaměstnavatel od měsíce následujícího po měsíci, ve kterém **Rozhodnutí o registraci** nabylo právní moci, začne odvádět 5% ze zaměstnancovy mzdy na účet příslušného finančního úřadu. Problémy jsou s určením data, kdy rozhodnutí o registraci nabylo právní moci. Vzhledem k tomu, že se proti rozhodnutí o registraci smlouvy nelze odvolat, nabude právní moci dnem doručení účastníkovi, tj. dnem, kdy rozhodnutí fakticky převzal (např. mu bylo doručeno poštou dne 12. 3.). Tzn., že v tomto případě nabylo rozhodnutí právní moci dne 12. 3. 2013 a podle § 9 odst. 9 zákona 426/2011 Sb. o důchodovém spoření je smlouva zaregistrována od prvního dne následujícího měsíce, tj. od měsíce dubna 2013. Ze mzdy za měsíc duben se již bude odvádět pojistné na SZ ve výši 3,5% a pojistné na důchodové spoření ve výši 5% z vyměřovacího základu.

2. Dílčím základem pojistného ze závislé činnosti je podle § 4 odst. 2 zákona 397/2012 Sb. o pojistném na důchodové spoření součet vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění za rozhodná období. Pojistné na důchodové spoření odvádí plátce pojistného prostřednictvím měsíčních záloh, které vypočte jako pojistné na důchodové pojištění. Pokud má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více pracovníprávních vztahů, které zakládají účast na důchodovém pojištění, tak se vyměřovací základy sečtou a z tohoto součtu se vypočte 5%.

*Např. zaměstnanec má pracovní poměr, kde má mzdu 35000 Kč a dohodu o pracovní činnosti na 4000 Kč, bude se pojistné počítat z vyměřovacího základu 39000 Kč.*

3. Záloha na pojistné na důchodové spoření se podle § 17 odst. 2 zákona 397/2012 Sb. srazí v termínu, ve kterém se sráží záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti, a to obdobným způsobem jako tato záloha na daň. Záloha na pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

4. Podle § 19 zákona 397/2012 Sb. je plátce pojistného **povinen elektronicky podat hlášení k záloze na pojistné** podle jednotlivých poplatníků a za plátce celkem. Doporučuji překontrolovat, zda Vám program na zpracování mezd správně hlášení vyplňuje tak, že přímo z nabídky 3.4.3.4.1. Hlášení k záloze na pojistné na důchodové spoření vstoupíte do EPO, kam soubor naimportujete, překontrolujete, vytisknete opis a odešlete písemnost, případně uložíte soubor k odeslání do datové schránky.

5. Termín pro odeslání hlášení k záloze je stejný, jako pro odvod záloh na daň z příjmů ze závislé



činnosti, tj. **do 20-ti dnů po uplynutí zálohového období**, kterým je kalendářní měsíc. Stanoví-li správce daně jinou lhůtu pro odvod záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (může až do konce následujícího měsíce), podává se hlášení v této lhůtě.

6. V případě, že zaměstnavatel zjistí, že poslední známá záloha na důchodové spoření není ve správné výši, je povinen elektronicky podat **následné hlášení**.
7. Pokud nemá zaměstnavatel elektronický podpisový klíč pro předávání tiskopisů elektronicky, je povinen do 5 dnů od podání hlášení předat „potvrzení o odeslaném hlášení“ (tzv. E-tiskopis) opatřené podpisem oprávněného zaměstnance.

**POZOR:** Pokud má zaměstnanec více zaměstnavatelů musí oznámit vstup do II. pilíře všem svým zaměstnavatelům, a to i v případě, že u nich pracuje v zaměstnání, z kterého se neodvádí pojistné na důchodové pojištění (např. dohoda o provedení práce do 10000 Kč nebo dohoda o pracovní činnosti s odměnou nižší než 2500 Kč. Tito zaměstnavatelé jej uvádějí rovněž v hlášení k záloze na pojistné, ale vyplňují pouze sloupce 1 až 3, tzn. **jméno, příjmení a číslo smlouvy**.

### 3.1.4. Opravy chyb při výpočtu pojistného na důchodové spoření

Příklady oprav chyb při výpočtu pojistného na důchodové spoření u účastníků důchodového spoření a při změně zaměstnání a přeplatku na pojistném u předchozího zaměstnavatele. Příklady jsou převzaty od pracovnice MF paní Kataríny Dobešové a paní Ing. Ivy Rindové.

#### **Příklad č. 1. ZAMĚSTNANEC OZNÁMÍ ZAMĚSTNAVATELI, ŽE JE ÚČASTNÍKEM DŮCHODOVÉHO SPOŘENÍ DŘÍVE, NEŽ SE ÚČASTNÍKEM SKUTEČNĚ STAL**

Pokud zaměstnanec podepíše smlouvu o důchodovém spoření, a protože je upozorněn na to, že má povinnost účast oznámit zaměstnavateli, běží do mzdové účtárny a oznámí, že se stal účastníkem. My ale už víme, že podpisem na smlouvě o důchodovém spoření účast nevzniká.

Společnost, se kterou zaměstnanec uzavřel smlouvu, ji odešle Specializovanému finančnímu úřadu, který vede centrální registr smluv. Ten smlouvu zaregistruje a odešle potvrzení o registraci smlouvy oběma účastníkům, tj. penzijní společnosti a zaměstnanci. **Převzetím druhým účastníkem** (tím, kdo ji převezme později) nabude registrace právní moci. Zaměstnanec je potom účasten důchodového spoření od prvního dne příštího kalendářního měsíce. **O nabytí právní moci** zašle Specializovaný finanční úřad (správce centrálního registru smluv) **zaměstnanci „Oznámení“**, v němž je uvedeno například, že:

*Rozhodnutí nabylo právní moci dne:* 28. 6. 2013

*Registrace smlouvy je proto účinná ode dne:* 1. 7. 2013

**Ode dne 1. 7. 2013 se zaměstnanec stává účastníkem důchodového spoření.“**

V tomto případě má tedy mzdová účetní povinnost srazit pojistné na důchodové spoření poprvé ve výplatě za červenec 2013, tj. obvykle v srpnu.

#### **Řešení problému:**

Pokud se přesto stane, že mzdová účetní srazila pojistné a podala hlášení k záloze na pojistné na důchodové spoření a v něm je uveden zaměstnanec, který ještě není účastníkem důchodového spoření, potom řešení musíme rozdělit na dvě rozdílné situace.

**a)** V podaném hlášení není ani jeden z uvedených zaměstnanců pro dané zálohové období účastníkem důchodového spoření, tj. **hlášení nemělo být podáno**.

V tomto případě není zaměstnavatel plátcem pojistného podle § 2 zákona o pojistném na důchodové spoření a měl by vzít zpět své podání (myšleno chybné hlášení) a zároveň, pokud již uhradil pojistné spojené s tímto hlášením, může si požádat o vrácení přeplatku (za předpokladu, že nemá tento plátcem jiný evidovaný nedoplatek, mu bude přeplatek vrácen).

**b)** V hlášení jsou jak zaměstnanci, kteří již jsou účastníky důchodového spoření, tak i zaměstnanci, kteří nejsou účastníky důchodového spoření. V daném případě je zaměstnavatel plátcem pojistného podle § 2 zákona o pojistném na důchodové spoření a **měl tedy povinnost podat hlášení k záloze na pojistné**.

V tomto případě plátcem podává opravné nebo následné hlášení. Pokud to plátcem stihne do termínu pro odvod záloh (obvykle do 20. dne příslušného měsíce), jde o **opravné** hlášení, pokud později, jde o **následné** hlášení. V obou případech, pokud již byla uhrazena nesprávně vyšší částka, je možné podat žádost o vrácení přeplatku. Za předpokladu, že plátcem nemá jiné nedoplatky, resp. bude-li se jednat o

vratitelný přeplatek, bude mu tento přeplatek vrácen.

**Pozor: Opravné hlášení** se podává celé znovu na rozdíl od **následného**, kde se uvádějí jen rozdíly oproti původně chybně podanému.

#### Příklad č. 2. CHYBA MZDOVÉ ÚČETNÍ A JEJÍ OPRAVA

Mzdová účetní paní Příkladová má od 1.4.2013 dva zaměstnance jako účastníky důchodového spoření, které uváděla do řádných hlášení k záloze na pojistné na důchodové spoření.

Dalšího zaměstnance pana Vomáčku, jenž se stal účastníkem také od 1.4.2013 ale do hlášení neuvedla.

Skutečnost, že byl účastníkem důchodového spoření od 1. dubna 2013 si uvědomila až 20. srpna 2013.

**Přehled hrubých mezd** (vyměřovacích základů pojistného) zaměstnanců účastných na důchodovém spoření (v Kč) pro účely správné vyplnění následného hlášení za kalendářní měsíce duben až červen 2013:

| Měsíc    | Pan Názorný | Pan Sklenička | Záloha 5%<br>Celkem<br>(Sklenička<br>+Názorný *) | Pan<br>Vomáčka   | Záloha<br>pan<br>Vomáčka | Úrok z prodlení<br>(ročně 14,5%)<br>zaokrouhleno<br>***) | Záloha<br>celkem<br>N+S+V<br>**) |
|----------|-------------|---------------|--|------------------|--------------------------|--|----------------------------------|
| duben    | 10.000      | 14.000        | 1.200  | 2.000<br>(nemoc) | 100                      | 4  | 1.300                            |
| květen   | 12.000      | 15.000        | 1.350  | 24.000           | 1.200                    | 29   | 2.550                            |
| červen   | 14.000      | 15.000        | 1.450  | 22.000           | 1.100                    | 14   | 2.550                            |
| červenec | 16.000      | 15.000        | 1.550  | 24.000           | 1.200                    | 0  | 2.750                            |
| srpen    | 20.000      | 16.000        |  | 20.000           |                          |  |                                  |
| celkem   |             |               | 5.550  |                  | 3.600                    | 47   | 9.150                            |

\*) poslední známá záloha \*\*) záloha tvrzená v následném hlášení \*\*\*) úrok z prodlení se nepředepíše, protože nepřesáhl 200 Kč

Za měsíc srpen již budou všichni tři zaměstnanci uvedeni v řádném hlášení.

3.600 Kč dlužných záloh na pojistném za pana Vomáčku bylo odvedeno dne 21.8.2013.

Příloha k řešení příkladu:

#### **Následné hlášení za měsíce duben až červenec: Příloha\_1**

#### Příklad č. 3. ZAMĚSTNANEC OZNÁMÍ ZAMĚSTNAVATELI, ŽE JE ÚČASTNÍKEM DŮCHODOVÉHO SPOŘENÍ POZDĚ

Dne 20. srpna přijde zaměstnanec a písemně oznámí zaměstnavateli, že se stal účastníkem důchodového spoření. Z příloženého oznámení o nabytí právní moci vydaného Specializovaným finančním úřadem mzdová účetní zjistí, že:

**Rozhodnutí nabylo právní moci dne:** např. 29. 3. 2013

**Registrace smlouvy je proto účinná ode dne** 1. 4. 2013

**Ode dne 1. 4. 2013 se zaměstnanec stává účastníkem důchodového spoření.**

Mzdová účetní má povinnost podle § 30 zákona o pojistném na důchodové spoření oznámit tohoto zaměstnance finančnímu úřadu jako správci pojistného a ten od zaměstnance vybere dlužné pojistné ve výši 5 % vyměřovacích základů na důchodové pojištění (nejčastěji hrubé mzdy). Finanční úřad tedy vybere za kalendářní měsíce duben až červenec od zaměstnance nejen ta 2 %, která měl zaměstnanec platit ze svého, ale i další 3 %, o která měl být snížen odvod pojistného na důchodové pojištění správě sociálního zabezpečení. Těchto celkem 5 vybraných procent potom převede na účet zaměstnance u jeho penzijní společnosti. K tomu je zaměstnanec povinen uhradit 5% přirážku (z vybraného pojistného). Do oznámení

finančnímu úřadu zaměstnavatel uvede zaměstnancovo jméno a příjmení, rodné číslo a bydliště. Dále uvede termín, od kdy už bude zálohy na pojistné srážet on. K tomu je vhodné uvést také výši vyměřovacích základů na pojistné za měsíce, kdy z důvodu pozdního oznámení zaměstnance o tom, že se stal účastníkem důchodového spoření, nebyla záloha sražena a odvedena.

### VZOR OZNÁMENÍ FINANČNÍMU ÚŘADU

Finančnímu úřadu pro Královéhradecký kraj Územní pracoviště Rychnov nad Kněžnou

#### Oznámení ve smyslu § 30 zákona č. 397/2012 Sb., o poj. na důchodové spoření

Náš zaměstnanec pan Jiří Vomáčka, r.č. **5403311705**, bytem Příkladová 111, Rychnov nad Kněžnou oznámil dne 20. srpna 2013, že se stal účastníkem důchodového spoření. V jím předloženém Oznámení o nabytí právní moci je Specializovaným finančním úřadem uvedeno, že se účastníkem stal 1.4.2013.

Za měsíc srpen 2013 mu již bude naší společností řádně sražena a odvedena záloha na pojistné.

Jeho vyměřovací základy za jednotlivé kalendářní měsíce, za které nebyla sražena záloha na pojistné:

| Měsíce   | Vyměřovací základ pojistného (hrubá mzda) v Kč |
|----------|--|
| Duben    | 12.600   |
| Květen   | 5.200 (nemoc)                                  |
| Červen   | 12.960   |
| Červenec | 13.800   |

razítko a podpis zaměstnavatele,

jméno a telefon pracovníka, který oznámení vyhotovil

#### **Příklad č. 4. ZAMĚSTNANEC POŽADUJE OPRAVU PŘEPLATKU NA POJISTNÉM OD PŘEDCHOZÍHO ZAMĚSTNAVATELE**

Pan Vomáčka jako účastník důchodového spoření písemně požádal mzdovou účetní o vypořádání přeplatku ve výši 3.000 Kč, který mu vznikl u předchozího zaměstnavatele na zálohách na pojistné chybou při zúčtování mezd, na tiskopise Žádost poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků o vypořádání přeplatku na důchodovém spoření – tiskopis MFin 5545. Pan Vomáčka má v novém zaměstnání hrubou mzdu ve výši 20.000 Kč, tedy měsíční záloha na pojistné na důchodové spoření činí u něj 1.000 Kč. Jiného zaměstnance, který je účastníkem důchodového spoření v našem případě mzdová účetní pro názornost v našem případě nemá.

#### **Řešení:**

Připomínáme, že oprava chybně odvedené zálohy na pojistném na důchodové spoření se chová zcela jinak než chyba na pojistném na zdravotním pojištění, sociálním pojištění a na dani z příjmů ze závislé činnosti. U ostatních pojistných plateb na veřejnoprávní pojištění je možno o chybně přeplacené pojistné snížit další odvody. Přeplacenou zálohu na daň sraženou z příjmů ze závislé činnosti je oprávněn zaměstnavatel vrátit zaměstnanci za podmínek stanovených v § 38i zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů nebo se vypořádá v rámci ročního zúčtování záloh či v daňovém přiznání. Ale záloha na pojistné na důchodové spoření je již převedena tomu konkrétnímu zaměstnanci a je tak na jeho osobním účtu (nikoliv tedy na neindividualizovaných účtech správy sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny nebo finančního úřadu). Proto pokud zaměstnanec nechce tyto finanční prostředky na tomto svém účtu, musí o to požádat písemně. Peníze převedené na účet penzijní společnosti nelze vrátit. Jediná možnost, jak přeplatek vyrovnat spočívá ve **snížení budoucí platby** toho konkrétního zaměstnance.

Pokud je tedy vypočtená záloha pana Vomáčky 1.000 Kč, pak bude mzdová účetní přeplatek umořovat po 3 měsíce.

Postup zaměstnavatele je uveden na těchto přílohách:

[Žádost poplatníka o vypořádání přeplatku na tiskopise MFin 5545 – Příloha\\_2](#)

[Řádné hlášení k záloze na pojistné na důchodové spoření - Příloha\\_3](#), ve kterém je umořován přeplatek.

Toto hlášení uvádíme v našem příkladu jen jednou (za květen, protože hlášení za červen a červenec budou shodná)

Poznámky:

**Ke sloupci 07** – částka vypořádaného přeplatku připadajícího na poplatníka v tomto sloupci nesmí být vyšší, než částka vypočtené zálohy na pojistné připadající na poplatníka -ve sloupci 05.

**Ke sloupci 07a** – podle § 28 ZPDS se zde uvede písmeno a), protože chyba vznikla chybou při výpočtu zálohy na pojistné. (Pozn.: Písmeno b) se uvádí pouze za okolností, že byl překročen maximální vyměřovací základ. K tomu dojde pouze v případě dvou nebo více zaměstnavatelů a lze jej uplatnit až po uplynutí pojistného období na základě předložených „Potvrzením o sražených zálohách na pojistné na důchodové spoření – tiskopis MFIN 5543, vystavených příslušnými plátcí pojistného).

Ke sloupci 07b7b – uvede se DIČ plátce, u kterého přeplatek vznikl (i pokud by přeplatek vznikl v naší mzdové účtárně, pak bychom uvedli naše DIČ).

**Přeplatek podle § 28 odst. 1 písm. a)** zákona o pojistném na důchodové spoření vznikne až podáním následného hlášení k příslušnému kalendářnímu měsíci plátcem pojistného, u něhož k chybě došlo, tj. účastník důchodového spoření musí mzdové účetní pro účely vypořádání jeho výši vždy řádně doložit, nejlépe výpisem od penzijní společnosti nebo výpisem z osobního účastnického účtu, o který požádá správce pojistného.

**POZOR:** Přílohy ke kapitole 3.1.4. Opravy chyb při výpočtu pojistného na důchodové spoření najdete na [www.alexoft.cz](http://www.alexoft.cz) v menu Další nabídky – Ke stažení – 1. MZDY - 7. Ostatní

### **3.1.5. Povinnosti zaměstnavatele při sledování a potvrzování souběhu doby pojištění a vyloučených dob pro účely důchodového pojištění**

Od 1. 1. 2010 byl do zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění vložen nový odst. 8 v § 16, který umožňuje pojištěnci **požádat, aby se doby uvedené v ust. § 16 odst. 4** větě druhé písm. a) až k) téhož zákona **považovaly pro účely výpočtu výše důchodu za vyloučené doby, i když se tyto doby kryjí s dobou, v níž měl pojištěnec příjmy, které se zahrnují do vyměřovacího základu**, případně s dobou, za kterou náležely náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náležející za pracovní úraz (nemoc z povolání); tato možnost tzv. „upřednostnění vyloučené doby před příjmem“ se týká **výhradně dob spadajících do období po 31. 12. 1995.**

Jedná se o doby dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, doby, kdy trvala potřeba ošetřování nejvýše v rozsahu prvních 9 kal. dnů (popřípadě 16 kal. dnů) a doby před porodem, po kterou nebyla vykonávána výdělečná činnost z důvodu těhotenství, nejdříve však od začátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu do dne, který bezprostředně předchází dni porodu, dobu výkonu vojenské služby v ozbrojených silách ČR, dobu účasti na pojištění osoby pečující osobně o dítě ve věku do 4 let, dobu účasti osoby pečující osobně o osoby závislé na péči jiné osoby ve stupni I., II. III. a IV. a dobu tzv. „předdůchodu“.

Podle § 37 odst. 2 písm. c) zákona 582/91 Sb. musí zaměstnavatel vést evidenci o těchto dobách a na žádost zaměstnance mu vystavit potvrzení o těchto dobách a o výši příjmu za jednotlivé kalendářní roky. **Zaměstnanec by si ale měl sám sledovat tyto doby a požádat zaměstnavatele o jejich potvrzení. Pokud by si zaměstnanec nepožádal o vyloučení těchto příjmů, které se kryjí s dobou vyloučenou, došlo by k rozmělnění důchodu. Např.:**

- Žena, která byla na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnavatel ji v době od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007 přispíval na penzijní připojištění se státním příspěvkem. V tomto roce podléhal totiž tento příspěvek odvodu pojistného na sociální zabezpečení, pokud překročil 5% vyměřovacího základu pro toto pojistné. Zaměstnankyni, která v této době neměla vyměřovací základ a které byl v tomto období poskytován příspěvek ve výši 300 Kč měsíčně, se muselo z tohoto příspěvku odvést pojistné na SZ a uvést tento příjem na evidenční list důchodového pojištění.
- Dlouhodobě práce neschopného zaměstnance (zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené), kterému mu bylo ponecháno auto k služebnímu a soukromému užívání v době nemoci (mateřské nebo rodičovské dovolené).
- Zaměstnanci využívající institut tzv. „předdůchodu“, při kterém si budou moci přivydělávat a pokud budou jejich výdělky výrazně nižší, mohou rovněž požádat, aby se tyto doby považovaly za vyloučené.

## 3.1.6. Předdůchod a starobní důchod

### 3.1.6.1. Vyloučená doba po dobu pobírání předdůchodu

**Pro účely výpočtu starobního důchodu** je doba pobírání předdůchodu dobou vyloučenou, což znamená, že **nebude mít negativní dopad** na výši **osobního vyměřovacího základu**, ze kterého se důchod počítá.

**Pobírání předdůchodu** není ale dobou pojištění ani náhradní dobou pojištění. Doba jeho pobírání tedy **nebude započítána do celkové doby pojištění** pro stanovení procentní výměry starobního důchodu.

Vyloučené doby (dny) zjednodušeně řešeno snižují počet kalendářních dní připadajících na rozhodné období o doby, kdy pojištěnec nemohl vykonávat výdělečnou činnost např. z důvodu nemoci, péče o dítě nebo **pobírání předdůchodu**. **Vyloučené doby** tak mají pozitivní vliv na výši důchodu, protože **nedochází k rozměňování osobního vyměřovacího základu**.

#### Příklad:

*Osoba požádá o řádný starobní důchod od 1. 1. 2015. Od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2014 čerpala předdůchod, při jeho pobírání nepracovala. Rozhodné období pro stanovení vyměřovacího základu pro výpočet důchodu je období od 1986 - 2014 (29 let). Rok 2013 a 2014 bude dobou vyloučenou, což zjednodušeně znamená, že úhrn příjmů z výdělečné činnosti bude rozpočítán na 27 let, nikoliv na 29 let. Pobíráním předdůchodu tedy nedojde ke snížení průměru příjmů.*

Právní úprava nebrání tomu, aby člověk, který **čerpá předdůchod**, současně pracoval. V případech, kdy příjemci předdůchodu budou **zároveň vykonávat výdělečnou činnost**, která zakládá účast na pojištění, budou mít **možnost volby mezi hodnocením doby pobírání předdůchodu jako vyloučené doby nebo hodnocením vyměřovacích základů** (příjmů) z výdělečné činnosti.

**Předdůchod není dávkou** důchodového pojištění **vyplácenou státem** (ČSSZ), je **produktem doplňkového penzijního spoření** (dříve penzijního připojištění), který od 1. 1. 2013 zavedl zákon o doplňkovém penzijním spoření. **Vysvětlení podmínek čerpání předdůchodu** proto podávají pracovníci **penzijních společností**, u kterých má klient uzavřenou smlouvu o doplňkovém penzijním spoření (penzijním připojištění).

O nárocích na "státní" důchod a způsobu jeho výpočtu poskytnou bližší informace každý pracovní den pracovníci **okresních správ sociálního zabezpečení** nebo **call centra** pro důchodové pojištění na **telefonním čísle 257 062 860 BEZPLATNĚ**.

### 3.1.6.2. Podmínky čerpání předdůchodu

- Nejméně pět let spoření u penzijního fondu.
- Pět a méně let do odchodu do řádné starobní penze (podle důchodových tabulek pro muže).
- Mít našetřeno alespoň 30 % průměrné mzdy v ekonomice na každý měsíc čerpání předdůchodu.
- Minimální doba vyplácení činí dva roky.
- Výplata může skončit nejdříve tři roky před starobním důchodem.
- V předdůchodu lze i pracovat a pobírat plat.
- Předdůchod se započítává jako vyloučená doba a vyměřovací základ pro výpočet řádné penze se tím nekrátí.
- Zdravotní pojištění za předdůchodce platí stát.

O předdůchody, které zavedla letošní penzijní reforma, je mezi Čechy velký zájem. Podmínky této novinky jsou teď jedním z nejčastějších dotazů na call centrech všech penzijních společností.

Pomýšlet na něj může člověk, který má penzijní připojištění minimálně pět let. Nejdelší doba pobírání předdůchodu je pět let před odchodem do starobního důchodu, nejkratší je dva roky. U nejkratšího, dvouletého předdůchodu klient nyní potřebuje mít na svém účtu v penzijním fondu zhruba 176 500 korun.

Předdůchodu lze ale využít i jen na jeden rok před řádnou penzí. V tom případě ho bude člověk dostávat ještě i první rok ve starobním důchodu souběžně se státní penzí. Přerušit nebo předčasně ukončit

čerpání předdůchodu ovšem nelze. A to ani v případech, že člověk získá znovu práci a příjem. Aby zájemce mohl o předdůchod požádat, musí si na něj našetřit. Měsíční dávka předdůchodu musí totiž po celou dobu jeho čerpání odpovídat alespoň třiceti procentům průměrné mzdy v ekonomice. Ta dnes činí zhruba 24 500 korun, takže pro každý měsíc v předdůchodu musí mít zájemce k dispozici kolem 7350 korun. U nejkratšího, dvouletého předdůchodu tak klient nyní potřebuje mít na svém účtu v penzijním fondu zhruba 176 500 korun. Pokud by člověk chtěl předdůchod na pět let, musí mít na účtu kolem 442 000 korun.

Celkovou sumu na dávky v předdůchodu musí mít klient na svém účtu v penzijním fondu ještě předtím, než o něj požádá. Zákon neumožňuje, aby potřebné peníze vložil až během čerpání předdůchodu. Do požadované minimální částky předdůchodu se počítají jak vlastní úspory ve fondu, tak i příspěvky zaměstnavatele, připsané státní příspěvky a jejich zhodnocení. Chybějící peníze může ale klient také jednorázově vložit na svůj účet před podáním žádosti o předdůchod. Předdůchody je možné čerpat jen z nových fondů, které vznikly letos v lednu. Aby tuto novinku mohli využít i klienti původních penzijních fondů, započítává se jim do požadované pětileté doby spoření i účast ve "starém" fondu. Než ale podají žádost o výplatu předdůchodu, budou muset dát výpověď z transformovaného fondu, požádat o převod peněz do nového fondu a uzavřít v něm smlouvu.

Na ukončení smlouvy s původním transformovaným fondem mají přítom penzijní společnosti dva měsíce. Výpovědní lhůta začne běžet následující měsíc poté, kdy byla podána výpověď. Vyřízení předdůchodu tak nyní trvá nejméně čtyři měsíce.

- "U výpovědi, která byla doručena například v únoru, může nová smlouva začít platit nejdříve 1. května. A pokud si klient současně se vznikem nové smlouvy podá žádost o předdůchod, může ho začít čerpat následující měsíc, tedy v červnu," potvrzuje mluvčí Allianz Dagmar Koutská.

Do žádosti musí klient uvést, na jak dlouho chce předdůchod a jaká je jeho zdravotní pojišťovna. Ostatní za něj vyřídí jeho penzijní společnost. Pokud ovšem klient během doby výplaty této dávky změní zdravotní pojišťovnu, musí tuto skutečnost bez zbytečného odkladu oznámit penzijní společnosti.

- "Žádost o předdůchod lze akceptovat pouze po splnění podmínek vzniku nároku na jeho výplatu. První platba předdůchodu je odeslána 25. den měsíce bezprostředně následujícího po doručení žádosti," vysvětluje mluvčí Penzijní společnosti České pojišťovny Petr Brousil.
- "Penzijní společnost informuje o zahájení výplaty předdůchodu zdravotní pojišťovnu klienta a Českou správu sociálního zabezpečení. Další platby předdůchodu jsou splatné k 10. dni v měsíci," dodává Brousil.

### 3.2. Vyhláška MPSV č. 296/2013 Sb., kterou se stanoví výše všeobecného vyměřovacího základu a výše přepočítacího koeficientu za rok 2012 a zvýšení důchodů v roce 2014

Touto vyhláškou se

1. stanovuje pro účely důchodového pojištění **všeobecný vyměřovací základ (dále VVZ) za rok 2012 ve výši 25903 Kč a přepočítací koeficient pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2012 ve výši 1,0015.**

2. **zvyšují částky pro stanovení výpočtového základu** (od 30. 9. 2011 se vypočítávají z průměrné mzdy, což je součin VVZ a koeficientu pro jeho přepočet zaokrouhloeno na koruny nahoru). Tato **průměrná mzda** je v roce 2014 PM = **25942 Kč** (25903x1,0015=25941,854). Částky pro stanovení výpočtového základu budou od 1. 1. 2014 tyto:

| 1. redukční hranice  | 2. RH               | 3. RH               | Nad 3. RH  |
|--|---------------------|---------------------|------------|
| <b>Plný zápočet</b> (od 30. 9. 2011 činí první redukční hranice 44% průměrné mzdy) | 26,00%<br>(116% PM) | 22,00%<br>(400% PM) | 3,00%      |
| 11415  | 11415 až 30093      | 30093 - 103768      | Nad 103768 |

| Příklad – OVZ=37800 Kč |       |                              |                              | Celkem       |
|------------------------|-------|------------------------------|------------------------------|--------------|
| 2013                   | 11389 | $30026 - 11389) \times 0,27$ | $37800 - 30026) \times 0,19$ | <b>17899</b> |
| 2014                   | 11415 | $30093 - 11415) \times 0,26$ | $37800 - 30093) \times 0,22$ | <b>17966</b> |

### 3. zvyšují důchody přiznané před 1. lednem 2014

- **základní výměra** důchodu se zvýší o 10 Kč na **2340 Kč** (dosud 2330 Kč)
- **procentní výměra** důchodu se zvyšuje o **0,4%** procentní výměry, která náleží ke dni, od něhož se procentní výměra zvyšuje.

**Vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2014, tzn., že důchody budou zvýšeny od splátky důchodu za měsíc leden 2014.**

## 3.3. Vliv VVZ a přepočítacího koeficientu do dalších oblastí

### 3.3.1. Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na SZ

Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na SZ činí v roce 2014 **48násobek průměrné mzdy**.

48násobek průměrné mzdy je **1245216 Kč** (25942x48), což odpovídá měsíčnímu příjmu zaměstnance 103768 Kč (což odpovídá výši třetí redukční hranice pro výpočet důchodu – viz výše).

- pokud má zaměstnanec pouze jednoho zaměstnavatele, bude se pojistné odvádět až do doby, kdy zaměstnancův vyměřovací základ dosáhne částky 1245216 Kč. Potom se již pojistné na SZ odvádět nebude.
- pokud má zaměstnanec více zaměstnavatelů, bude se u všech těchto zaměstnavatelů odvádět do doby, než dosáhne jeho vyměřovací základ u každého z nich částky 1245216 Kč. Po skončení roku požádá zaměstnanec o potvrzení úhrnu vyměřovacích základů své zaměstnavatele a v případě překročení částky 1245216 Kč, požádá o vrácení pojistného na SZ z částky nad tuto hranici na OSSZ.

### 3.3.2. Maximální základ pro odvod pojistného na důchodové spoření

Maximálním základem pojistného na důchodové spoření do II. pilíře je částka stanovená jako maximální vyměřovací základ zaměstnance pro placení pojistného na důchodové pojištění, tj. 48násobek průměrné mzdy. V roce 2014 se bude pojistné na důchodové spoření odvádět do doby, kdy zaměstnanec nedosáhne vyměřovacího základu **1245216 Kč**.

### 3.3.3. Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na VZP

Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na VZP byl pro roky 2013 až 2015 zrušen a pojistné na VZP se bude odvádět z celého vyměřovacího základu zaměstnance.

### 3.3.4. Minimální vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení OSVČ

1. OSVČ, která má podnikání jako „**hlavní výdělečnou činnost**“ po celý rok 2014 má

- minimální vyměřovací základ pro pojistné na SZ = 12971 Kč (25903x1,0015x0,5), z této částky se bere 50%, tj. **6486 Kč**.
- minimální měsíční výše zálohy na pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti činí:
  - bez pojistného na nemocenské pojištění **1894 Kč** (6486x0,292)
  - s pojistným na nemocenské pojištění **1985 Kč** (6486x0,306).

2. OSVČ, která má podnikání jako „**vedlejší samostatnou výdělečnou činnost**“ (poživatelé důchodů, rodičovského příspěvku nebo příspěvku při péči o blízkou nebo jinou osobu, nezaopatřené děti nebo osoby, které kromě podnikání vykonávaly zaměstnání zakládající účast na nemocenském pojištění), má:

- minimální vyměřovací základ pro pojistné na SZ **2595 Kč** (25903x1,0015x0,1).
- minimální měsíční výše záloh by činila **758 Kč** (2595x0,292).

- *pojištění nejsou a zálohy platit nemusí OSVČ, jejichž příjmy snížené o výdaje budou v roce 2014 nižší než 62260 Kč (25903x1,0015x2,4). Za rok 2013 je tato částka 62121 Kč.*

### 3.3.5. Minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného na VZP OSVČ

Podle § 3a odst. 2 zákona č. 592/92 Sb. o pojistném na VZP se z VVZ a koeficientu pro jeho přepočtení vychází i při stanovení minimálního vyměřovacího základu = dvanáctinásobek 50% průměrné mzdy.

Průměrná mzda se zjistí jako součin VVZ a koeficientu pro jeho přepočtení za rok, který o 2 roky předchází .

Pro minimální vyměřovací základ pro rok 2014 jsou rozhodné údaje z roku 2012.

- Minimální vyměřovací základ činí **155301 Kč** ( $25903 \times 1,0015 \times 12 \times 0,5 = 155651,12$ ).
- Minimální výše pojistného na VZP u OSVČ činí po zaokrouhlení na koruny směrem nahoru **21014 Kč** ( $155652 \times 0,135 = 21013,02$ ).
- **Minimální výše zálohy** bude v roce 2014 **1752 Kč** ( $21014 : 12$ ). V roce 2013 byla minimální výše záloh na pojistné na VZP 1748 Kč.
- Minimální vyměřovací základ neplatí pro osoby, za které je plátcem stát (poživatelé důchodů, studenti, osoby na MD nebo RD apod.) a dále na OSVČ, které jsou zároveň zaměstnanci a platí si pojistné na VZP minimálně z minimální mzdy.

### 3.3.6. Hranice příjmu pro odvod solidárního zvýšení daně záloh

Solidární zvýšení daně se odvádí ze součtu příjmů zahrnovaných do dílčího základu daně podle § 6 a dílčího základu daně podle § 7 nad 48násobek průměrné mzdy, tj. v roce 2014 nad **1245216 Kč**. Příjmy zahrnované do dílčího základu daně u příjmů podle § 6 jsou příjmy před navýšením na „superhrubou mzdu“ (§ 6 odst. 13 ZDP).

Solidární zvýšení daně u záloh se vypočte tak, že z celého příjmu (superhrubé mzdy) se odvede daň 15% a z příjmu bez navýšení o povinné pojistné na SZ a VZP nad 4násobek průměrné mzdy, tj. nad 103768 Kč ( $25942 \times 4$ ) se odvede solidární zvýšení daně u zálohy ve výši 7%. Solidární zvýšení zálohy na daň by se tedy týkalo zaměstnanců s hrubým příjmem nad **103768 Kč**.

### 3.3.7. Redukční hranice pro výpočet nemocenského a pro výpočet náhrady mzdy za dobu prvních 14. kalendářních dnů pracovní neschopnosti v roce 2014

Redukční hranice pro výpočet nemocenských dávek se rovněž vypočtou z všeobecného vyměřovacího základu za rok 2012 a koeficientu pro jeho přepočtení, které se stanoví pro účely důchodového pojištění.

| Ukazatel            | Výpočet          | Hodnota   | Pro ND | Pro náhradu |
|---------------------|------------------|-----------|--------|-------------|
| VVZ                 | Stanoven zákonem | 25903     |        |             |
| Koeficient          | Stanoven zákonem | 1,0015    |        |             |
| Přepočtený VVZ      | VVZ*koeficient   | 25941,854 |        |             |
| 1. redukční hranice | 1/30 z přep.VVZ  | 864,73    | 865    | 151,38      |
| 2. redukční hranice | 1,5* 1. RH       | 1297,09   | 1298   | 227,15      |
| 3. redukční hranice | 3* 1. RH         | 2594,19   | 2595   | 454,13      |

Z těchto redukčních hranic (**sloupec Pro ND**) se budou v roce 2014 vypočítávat dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetrovné, peněžité pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství), které budou vyplácet příslušné OSSZ, **všechny dávky nemocenského pojištění** se budou i nadále poskytovat **za kalendářní dny**.

- U nemocenského a ošetrovného se do 1. redukční hranice započte vyměřovací základ zaměstnance 90%,
- U peněžité pomoci v mateřství a u vyrovnávacího příspěvku se do 1. redukční hranice započítává denní vyměřovací základ i nadále ve výši 100%.



- U všech dávek nemocenského pojištění se mezi 1. a 2. redukční hranicí započte denní vyměřovací základ 60% a mezi 2. a 3. redukční hranicí se započte 30%.

Od roku 2014 bude zaměstnavatel poskytovat náhradu mzdy opět pouze po dobu prvních 14. kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Pro výpočet náhrady mzdy se redukční hranice pro nemocenské násobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí se na haléře směrem nahoru. Tím se získá hodnota (**sloupec Pro náhradu**) redukčních hranic pro **náhrady mzdy z kalendářních dnů na pracovní dny a jednu odpracovanou hodinu** (je to z toho důvodu, že zákoník práce zná již pouze hodinový průměrný výdělek)

Pro účely výpočtu náhrady mzdy se průměrný výdělek zaměstnance (jedná se o průměrný výdělek používaný pro pracovněprávní účely, tj. pro dovolenou nebo náhradu mzdy)

| Ukazatel                                    | Mez         |                 | % zápočtu | Maximálně     |
|---|-------------|-----------------|-----------|---------------|
| Průměrný hodinový výdělek                   | Do 1. RH    | 151,38          | 90        | 136,24        |
|   | 1. až 2. RH | 227,15 - 151,38 | 60        | 45,46         |
|   | 2. až 3. RH | 454,13 - 227,15 | 30        | 68,09         |
|   | nad 3. RH   |                 | 0         | 0             |
| Celkem maximální hodinová sazba pro náhradu |             |                 |           | <b>249,79</b> |

Maximální průměrný výdělek pro výpočet náhrady mzdy by se týkal zaměstnance s hrubým měsíčním příjmem kolem 79000 Kč.

### 3.4. Elektronická komunikace se správou sociálního zabezpečení

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

„Zaměstnavatelé mají poslední měsíce na to, aby se připravili na povinnou elektronickou komunikaci se správou sociálního zabezpečení. Od 1. 1. 2014 jsou totiž zaměstnavatelé povinni předepsané tiskopisy podávat elektronicky.

Tato povinnost **se týká všech zaměstnavatelů**, což znamená, že v postavení zaměstnavatele může být i osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) nebo lékař, tedy **každý, kdo zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance**. Udělit **výjimku** pouze **určité skupině zaměstnavatelů zákon neumožňuje**.

**Uvedené se týká** především **tiskopisů**, které lze **elektronicky** zasílat pouze **formou datové věty** (ve formátu XML):

- Evidenční list důchodového pojištění, (**ELDP**)
- Potvrzení o studiu (o teoretické a praktické přípravě) pro účely důchodového pojištění, (**POS**)
- Přehled o výši pojistného, (**PVPOJ**)
- Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání), (**ONZ**)
- Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění. (**NRMPRI**)

Možnost elektronického podání těchto tiskopisů zaměstnavatelé ve značné míře využívají již v současnosti, nejčastěji zasílají elektronicky evidenční listy důchodového pojištění - 71 % všech podání - a oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání) - 54 % všech podání.

Tato e - Podání doporučuji zasílat s uznávaným elektronickým podpisem na [Veřejné rozhraní pro e - Podání ČSSZ](#) (VREP).

**Povinnost** elektronického podávání dále podle zákona **dopadá i na tiskopisy Příhláška do registru zaměstnavatelů, Odhláška z registru zaměstnavatelů a Potvrzení pro účely výplaty vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství**, které lze od ledna příštího roku nadále zasílat prostřednictvím datové schránky či elektronické podatelny v běžných formátech jako je např. PDF.

Doporučuji využívat pro tato podání **formuláře** na adrese: <http://www.cssz.cz/cz/zamestnavatele>,

e - Podání se zasílají do [datové schránky e-podani CSSZ](#) (ID 5ffu6xk).

Pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení jsou každý pracovní den připraveni poradit a poskytovat všem klientům v souvislosti s elektronickým podáním maximální pomoc. Podrobné informace o elektronickém podání ve formě datové věty, tzv. **e - Podání**, jsou dostupné na webových stránkách ČSSZ a při řešení případných potíží při e - Podání pomůže specializované call centrum pro e - Podání na telefonické lince 585 708 290.“

## Aktuálně:

Pokud jde o zasílání Přílohy k žádosti o dávky elektronicky v případě, že má zaměstnanec exekuce, bohužel, do konce roku 2013 je nutno posílat tisk (přikládáte přílohu, která rovněž není zatím předávána e-podáním). Zmiňovaná položka i) nemá v datové větě NEMPRI definován odpovídající element, nelze tudíž tuto položku v elektronickém podání předat. Dle informace kontaktního centra ČSSZ se to může vypisovat do položky j) další sdělení (forma není stanovena), takže bych do této položky vypsala:

**Zaměstnanci je v rámci exekučního nebo insolvenčního řízení prováděna srážka ze mzdy, platu nebo odměny.**

Na <http://www.cssz.cz/cz/e-podani/zakladni-informace/e-podani-priloha-k-zadosti-o-davku-nemocenskeho-pojisteni/> se uvádí:

„Spuštění nové služby e - Podání HPN (Hlášení pracovní neschopnosti) si vyžádalo úpravu datové věty e - Podání NEMPRI. Číslo potvrzení může obsahovat:

- ČPN (číslu pracovní neschopnosti)
- EČN (evidenční číslo neschopenky)

ČPN se opisuje z tištěného formuláře neschopenky a má délku 7 nebo 8 znaků.

EČN se skládá z evidenčního čísla lékaře a pořadového čísla neschopenky. Má délku 10 nebo 18 znaků.

Od 1. 10. 2010 je ČSSZ přijímána nejen nová verze datové věty (v2.1), ale také stávající verze (v2.0) bez aplikované změny.

Na tiskopisu (papírovém formuláři) „Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění“ pro rok 2012 přibyla položka:

i) Zaměstnanci je / není v rámci exekučního nebo insolvenčního řízení prováděna srážka ze mzdy, platu nebo odměny

Tento údaj při elektronickém sběru dat není ČSSZ vyžadován. Nebyl tedy do datové věty pro e - Podání NEMPRI ani do elektronického formuláře pro 602XML Filler implementován.

Doklady Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění předávají zaměstnavatelé ke zpracování ČSSZ těmito způsoby:

- jako doklady v „klasické“ papírové podobě vzniklé vyplněním papírového tiskopisu Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění. Papírové doklady se předávají ke zpracování na příslušné územní pracoviště,
- nebo jako elektronické podání podávané přes VREP ve formátu datové věty (XML formát). „

**Doporučuji používat pro elektronické zasílání tiskopisů VREP s elektronickým podpisem přímo z modulu MZDY. Máte po odeslání hned za pár minut jistotu, že příslušný soubor XML prošel kontrolami a byl přijat.**

Elektronický podpis využijete dále i pro zasílání :

**Daňový portál:** [http://adisspr.mfcr.cz/adistc/adis/idpr\\_pub/dpr/uvod.faces](http://adisspr.mfcr.cz/adistc/adis/idpr_pub/dpr/uvod.faces)

Vyřídíte si plnou moc od zaměstnavatele pro zastupování firmy ve mzdové oblasti, můžete pak elektronicky zasílat přes EPO nejen hlášení a jiné formuláře k důchodovému spoření, ale i vyúčtování srážkové a zálohové daně.

Pravděpodobně budeme povinně elektronicky zasílat i PVPOJ a HOZ i zdravotním pojišťovnám, i tam je třeba kvalifikovaný podpisový certifikát:

**Portál VZP:** <http://www.vzp.cz/e-komunikace/portal-vzp/registrace>

**Portál zdravotních pojišťoven:** <http://www.portalzp.cz/jak-se-stat-uzivatelem-pzp>

## 3.5. ELDP statutárů za rok 2013

### Příklad 1:

Člen dozorčí rady akciové společnosti je v této společnosti zaměstnán v pracovním poměru na dobu neurčitou od 1. října 2003 se sjednaným příjmem 35 000 Kč měsíčně. Ke dni vyplňování ELDP za r. 2012

společnost dluží pojistné na sociální zabezpečení, a to za období od března 2012. Celkový zúčtovaný příjem za r. 2012 činil 327 000 Kč, za měsíce leden a únor 2012 činil celkem 70 128 Kč. V dočasné pracovní neschopnosti byl od 5. dubna do 20. dubna 2012.

Záznam na ELDP za r. 2012 bude následující:

Typ ELDP = 01

2. Průběh pojištění v daném roce

| Kód | MR | Od   | Do    | Dny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1-12 | VD | VZ    | DO |
|-----|----|------|-------|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|----|-------|----|
| 1+S | N  | 1.1. | 31.12 | 60  |   |   | X | X | X | X | X | X | X | X  | X  | X  |      | 16 | 70128 |    |

Výdělečná činnost od 1.10.2003

Doba dočasné pracovní neschopnosti je dobou vyloučenou a bude uvedena v údaji „Vyloučené doby“, ale s ohledem na znění § 11 odst. 2 věty třetí zákona č. 155/1995 Sb. nemůže být tato doba zahrnuta jako doba pojištění do celkového počtu dnů ve sloupci „Dny“. V měsících březen až prosinec 2012 bude uveden znak „X“. V případě, že dlužné pojistné za kalendářní měsíc bude zapláceno do tří let ode dne splatnosti tohoto pojistného musí být vyhotoven opravný ELDP:

Typ ELDP = 51

2. Průběh pojištění v daném roce

| Kód | MR | Od   | Do    | Dny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1-12 | VD | VZ     | DO |
|-----|----|------|-------|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|----|--------|----|
| 1+S | N  | 1.1. | 31.12 | 366 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      | 16 | 327000 |    |

Na ELDP za dozorčí radu (PPV 814), kdy měl souběžně zaměstnanec příjem 100 000 Kč měsíčně, se vždy uvede:

Typ ELDP = 01

2. Průběh pojištění v daném roce

| Kód | MR | Od   | Do    | Dny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1-12 | VD | VZ      | DO |
|-----|----|------|-------|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|----|---------|----|
| Q++ | N  | 1.1. | 31.12 | 366 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |    | 1200000 |    |

#### Příklad 2:

Člen představenstva bytového družstva začal vykonávat svou funkci od 1. března 2012. Ve stanovách družstva je odměna členům představenstva stanovena na 3 000 Kč měsíčně s tím, že odměna má být zúčtována vždy po 4 měsících této činnosti, tj. první odměna byla zúčtována v měsíci červnu 2012, další potom v září 2012 a v prosinci 2012. Ve stanovách je dále obsaženo, že tato odměna se může zvýšit dle výsledků hospodaření družstva. Na základě souhlasu členské základny družstva byla členovi představenstva zúčtována v prosinci 2012 ještě odměna ve výši 2 000 Kč. Celkový zúčtovaný příjem člena představenstva činil 32 000 Kč.

Typ ELDP = 01

2. Průběh pojištění v daném roce

| Kód | MR | Od   | Do    | Dny | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1-12 | VD | VZ    | DO |
|-----|----|------|-------|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|----|-------|----|
| O++ | N  | 1.3. | 31.12 | 306 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |    | 32000 |    |

Výdělečná činnost od 1.3.2002

Do údaje „Od“ bude uveden den od něhož začal člen představenstva družstva vykonávat svou práci, tj. 1. března 2012. Přestože byla členovi představenstva bytového družstva zúčtována odměna pouze v měsících červnu, září a prosinci, trvala po celou dobu výkonu činnosti člena představenstva družstva účast na pojištění (byla splněna jedna z podmínek § 11 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb. - nejedná se o zaměstnání malého rozsahu takže otázka, kdy dojde k zúčtování odměny není pro posouzení účasti na pojištění rozhodující).

## 4. Různé

Vzhledem k častým dotazům je nutné znovu probrat:

### 4.1. Průměrný výdělek

Při zjišťování průměrného výdělku je nutné postupovat podle zákoníku práce a **nelze se od něho odchýlit (§§ 351 až 362).**

**POZOR** na změnu v §356 ZP v souvislosti s důchodovým spořením:

(3) Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního

hrubého výdělku **odečtením pojistného na důchodové spoření, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti** <sup>100)</sup>, **pojistného na všeobecné zdravotní pojištění** <sup>101)</sup> a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti <sup>102)</sup>, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Zaměstnavatel zjistí průměrný výdělek z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. **Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí.**

#### 4.1.1. Pravděpodobný výdělek

V praxi se však běžně vyskytují případy, kdy je potřeba zjistit průměrný výdělek u zaměstnanců, kteří neodpracovali v rozhodném období **alespoň 21 dnů** - pak se použije výdělek pravděpodobný, který zjistí zaměstnavatel:

- z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období,
- popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl (jestliže by pracoval).

Přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Pokud by zaměstnanec (jestliže by pracoval) obdržel mimořádnou odměnu nebo jinou obdobnou složku mzdy, je nutné ji považovat za obvyklou složku mzdy a brát ji v úvahu pro zjištění **pravděpodobného výdělku**. Pravděpodobný výdělek by neměl zaměstnance ani zvýhodnit, ani znevýhodnit oproti výpočtu průměrného výdělku standardním způsobem. Je to výdělek, kterého by pravděpodobně dosáhl, kdyby odpracoval alespoň 21 dnů v rozhodném období.

Pro účely odpracovaných dnů se do odpracovaných dnů započtou i **dny svátků** připadající na pracovní dny zaměstnance, kdy zaměstnanec do zaměstnání nešel a za které zaměstnavatel poskytuje poměrnou část měsíční mzdy nebo poměrnou část platu (je to stanované ve vnitřním předpisu). V praxi se lze častěji setkat se zaměstnavateli, kteří při odměňování měsíční mzdou poskytují za svátek připadající na jinak obvyklý pracovní den náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku (tento postup vychází přímo ze zákoníku práce). V takovém případě se den svátku považuje za neodpracovaný den.

#### Příklad 1 - sjednaná mzda

*Zaměstnanec má sjednanou měsíční mzdu ve výši 20 000 Kč a stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin.*

*Hodinový pravděpodobný výdělek = 20 000 : 4,348 : 40 = 115 Kč/hod., kde 4,348 je průměrný počet týdnů v měsíci, 40 je týdenní pracovní doba.*

#### Příklad 2 - výpočet z hrubé mzdy zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty

*Zaměstnanec pracuje jako účetní. V rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí, dosáhli 3 jiní účetní těchto skutečných průměrných hodinových výdělků:*

- 1. účetní - 106,55 Kč/hod.
- 2. účetní - 93,80 Kč/hod.
- 3. účetní - 108,21 Kč/hod.

*Při výpočtu pravděpodobného výdělku - z hrubé mzdy zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty - se jako optimální jeví aritmetický průměr ze skutečných hodinových výdělků dosažených alespoň třemi zaměstnanci vykonávajícími stejnou nebo obdobnou práci v rozhodném období.*

*Pravděpodobný výdělek = (106,55 + 93,80 + 108,21) : 3 = 102,85 Kč/hod.*

#### Příklad 3 - výpočet z výdělku, kterého zaměstnanec v rozhodném období dosáhl nebo kterého by dosáhl

*Zaměstnankyně vykonává funkci recepční v rozsahu 40 hodin týdně a jiná recepční v organizaci nepracuje. V rozhodném období odpracovala pouze 15 dnů a obdržela mzdu ve výši 15 000 Kč, v rozsahu 14 dnů čerpala dovolenou a obdržela náhradu mzdy ve výši 13 880 Kč, ostatní dny byla nemocná.*

*Zaměstnanec, u něhož je potřeba pravděpodobný výdělek zjistit, vykonává práci, kterou u zaměstnavatele nevykonává jiný zaměstnanec. V takovém případě se použije pravděpodobný výdělek vypočtený z výdělku, kterého v rozhodném období zaměstnanec dosáhl nebo kterého by dosáhl. Ovšem i zde je nutné, aby*

zaměstnavatel měl tento postup uveden ve vnitřním předpisu z důvodu vyloučení sporu se zaměstnancem.

Pravděpodobný výdělek lze určit jako podíl mzdy za výkon práce a počtu odpracovaných hodin v rozhodném období, tedy  $15\,000 : (14 \times 8) = 133,93$  Kč/hod. Lze zvolit i postup, kdy je pravděpodobný výdělek odvozen ze stanovené (sjednané) měsíční mzdy.

## 4.2. Daňové zvýhodnění na dítě

Právní předpisy:

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“) [§ 35c](#)
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“) [§ 115](#)

Za vyživované dítě poplatníka se pro účely zákona o daních z příjmů považuje dítě vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuk (vnučka), pokud jeho (její) rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit, pokud je

1. nezletilým dítětem,
2. zletilým dítětem až do dovršení věku 26 let, jestliže nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a
  1. soustavně se připravuje na budoucí povolání; příprava na budoucí povolání se posuzuje podle zákona o státní sociální podpoře,
  2. nemůže se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo
  3. z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Dočasný pobyt dítěte mimo domácnost nemá vliv na uplatnění daňového zvýhodnění. Jedná-li se o dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se na ně částka daňového zvýhodnění na dvojnásobek; maximální výše pro vyplacení daňového bonusu však zůstává zachována.

Uzavře-li dítě manželství a žije-li v domácnosti s manželem (manželkou), může uplatnit manžel (manželka) slevu na dani při splnění podmínek uvedených v § 35ba. Nemá-li manžel (manželka) příjmy, z nichž by mohl (mohla) uplatnit slevu na dani při splnění podmínek uvedených v § 35ba, může daňové zvýhodnění uplatnit rodič dítěte nebo poplatník, u něhož jde ve vztahu k dítěti o péči nahrazující péči rodičů, pokud dítě s ním žije v domácnosti.

Vyživuje-li dítě v jedné domácnosti více poplatníků, může daňové zvýhodnění uplatnit ve zdaňovacím období nebo v tomtéž kalendářním měsíci zdaňovacího období jen jeden z nich.

Poplatníkovi, který vyživuje dítě jen jeden kalendářní měsíc nebo několik kalendářních měsíců ve zdaňovacím období, lze poskytnout daňové zvýhodnění ve výši 1/12 za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky pro jeho uplatnění. Daňové zvýhodnění lze uplatnit již v kalendářním měsíci, ve kterém se dítě narodilo, nebo ve kterém začíná soustavná příprava dítěte na budoucí povolání, anebo ve kterém bylo dítě osvojeno nebo převzato do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

### Prokazování nároku zaměstnance na daňové zvýhodnění u zaměstnavatele:

Podle § 38l odst. 3 ZDP nárok na daňové zvýhodnění poplatník (zaměstnanec) u plátce daně (zaměstnavatele) na základě podepsaného „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti“ prokazuje:

1. úředním dokladem prokazujícím totožnost dítěte (vlastního, osvojeného, v péči, která nahrazuje péči rodičů, druhého z manželů a vnuků),
2. předložením průkazu ZTP/P, pokud je vyživované dítě jeho držitelem,
3. jsou-li oba manželé zaměstnaní, potvrzením od zaměstnavatele manželky (manžela), že nárok na daňové zvýhodnění současně neuplatňuje druhý z manželů,
4. potvrzením školy, že zletilé dítě žijící s poplatníkem v domácnosti se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem,
5. potvrzením správce daně příslušného podle místa bydliště poplatníka o tom, že poplatník vyživuje v domácnosti zletilé dítě až do dovršení 26 let věku, které nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a nemůže se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou

činnost pro nemoc nebo úraz, anebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

K tomu uvádíme, že ve lhůtě do 15. února po uplynutí roku může též zaměstnanec dodatečně se žádostí o roční zúčtování záloh uplatnit i nárok na daňové zvýhodnění, který v průběhu roku včas z jakýchkoliv důvodů neuplatnil a za tím účelem ve stejné lhůtě musí zaměstnavateli předložit výše uvedené predepsané průkazy.

#### **Příklad č. 1**

*Rozvedená matka žije se svým dítětem v jedné domácnosti. Biologický otec s dítětem ani bývalou manželkou v domácnosti nežije. Z titulu společné domácnosti má nárok na daňové zvýhodnění matka dítěte.*

#### **Příklad č. 2**

*Bezdětná žena žije v domácnosti s druhem a jeho dítětem. Druh byl nezaměstnaný a neměl z čeho uplatnit daňové zvýhodnění na své dítě. Družce nezaměstnaného otce nebyly jeho děti svěřeny do výchovy a výživy a z toho důvodu nemohla uplatnit daňové zvýhodnění na dítě svého druha.*

#### **Příklad č. 3**

*Rozvedená matka dvou dětí se podruhé vdala a s dětmi i druhým manželem žila ve společné domácnosti. Po určité době manželka ztratila zaměstnání a z toho důvodu neměla z čeho uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované děti. Toto zvýhodnění si však na její dvě děti může uplatnit druhý manžel u svého zaměstnavatele. K prokázání společné domácnosti zaměstnance s dítětem je postačující čestné prohlášení poplatníka v tiskopisu Prohlášení k dani. Toto prohlášení druhého z manželů není predepsáno, ale je doporučováno, protože potvrzuje, že nárok na daňové zvýhodnění na totéž dítě neuplatňují oba manželé.*

#### **Příklad č. 4**

*Manželé byli rozvedeni, ale stále žijí společně s dětmi v jednom bytě. Děti byly soudem svěřeny do péče matky. Daňové zvýhodnění uplatňuje matka. Otec na děti platí výživné a hospodaří odděleně. Z titulu placení výživného nevzniká nárok na uplatnění daňového zvýhodnění na vlastní dítě.*

#### **Příklad č. 5**

**Rozvedený zaměstnanec žije opět ve společné domácnosti se svojí bývalou manželkou a jejich dvěma nezletilými dětmi. Po rozvodu byly děti svěřeny soudem do péče matky. V současné době je jeho bývalá manželka, se kterou, opět žije ve společné domácnosti, nezaměstnaná, a náš zaměstnanec by si chtěl na uvedené děti uplatnit daňové zvýhodnění. Můžeme mu toto zvýhodnění poskytnout, případně za jakých podmínek?**

Daňové zvýhodnění může poplatník nárokovat **pouze na tzv. vyživované dítě, které s ním žije v domácnosti**. V souladu s ust. [§ 115](#) OZ tvoří domácnost fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. Dovedila jsem si, že v případě popsaném v dotazu se manželé rozvedli a dítě bylo soudem svěřeno do péče matky. Manželé spolu po rozvodu nežili v domácnosti. Daňové zvýhodnění uplatňovala matka, která splňovala podmínky stanovené [§ 35c](#) ZDP. Po určité době manžel opět začal žít s dítětem a bývalou manželkou v jedné domácnosti.

V tomto případě je možné bez ohledu na rozhodnutí soudu na základě dohody **obnovit společnou domácnost** ve smyslu ust. [§ 115](#) OZ např. společným písemným prohlášením. Otec, který žije s vlastním dítětem v domácnosti, může uplatnit daňové zvýhodnění.

Pokud je však zřejmé, že otec sice bydlí s bývalou manželkou ve stejném bytě, ale se svými prostředky hospodaří odděleně od domácnosti matky a dítěte, nemůže daňové zvýhodnění uplatnit. Tato situace nastane např. v případě, kdy rozvedený otec platí matce dítěte pouze výživné.

#### **Příklad č. 6**

Dcera, která je svobodná, ve věku 20 let, se svým dítětem žije s poplatníkem a jeho ženou ve společné domácnosti. Zahájila dálkové studium na vyšší odborné škole.

Za předpokladu, že dcera není výdělečně činná, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, je podmínka soustavné přípravy na budoucí povolání podle [§ 35c](#), odst. 6, písm. b) bod 1. ZDP splněna a daňové zvýhodnění by za existence popsaných skutečností a zákonných předpokladů bylo možno uplatnit. Dálkové studium na vyšší odborné škole za dodržení výše uvedených předpokladů je považováno dle [§ 12](#) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání.

### Příklad č. 7

Zaměstnavatel sráží zálohy na daň ze závislé činnosti zaměstnanci, kterému zemřela manželka. V domácnosti s ním žijí 4 děti, na které uplatňuje daňové zvýhodnění, a to 2 vlastní nezletilé děti a 2 zletilé děti manželky. Je možno považovat za vyživované děti poplatníka ve smyslu § 35c odst. 6 ZDP zletilé vlastní děti zemřelé manželky, které s ním nadále žijí ve společné domácnosti?

Za dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů považuje dítě osvojené, dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel a dítě manžela, které mu bylo svěřeno do výchovy rozhodnutím soudu.

Pokud trvá společná domácnost dětí s ovdovělým poplatníkem, může uplatňovat daňové zvýhodnění na tyto děti podle § 35c ZDP jako doposud u svého zaměstnavatele, pokud splňuje ostatní podmínky dané zákonem.

### Příklad č. 8

Daňový nerezident ČR a chce uplatnit daňové zvýhodnění.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě, ale i slevu na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b) až e) ZDP (např. na manželku) či nezdanitelné části základu daně může nerezident uplatnit pouze v rámci daňového přiznání. Tyto daňové výhody náleží však daňovému nerezidentovi v ČR jen za podmínky, že z jeho celosvětových příjmů nejméně 90 % bude pocházet ze zdrojů na území České republiky, s výjimkou příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozené anebo příjmů zdaněných daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně.

#### Stručné shrnutí:

Pro posouzení existence společné domácnosti je vždy **rozhodující skutečný stav**, nikoli např. skutečnost, komu bylo dítě svěřeno soudem do výchovy nebo kde je dítě hlášeno k trvalému pobytu. Z toho důvodu pro možnost uplatnění zvýhodnění **není nutná změna soudního rozhodnutí o péči a výživě dítěte**. Zaměstnanec je proto povinen každou změnu rozhodné skutečnosti např., že s ním dítě žije či již nežije v domácnosti, oznámit zaměstnavateli nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala.

## 4.3. Srážky ze mzdy

### 4.3.1. Zápočet nezabavitelných částek

Právní předpisy

- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OSŘ“)
  - [§ 276 až 302](#)
- Zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů
  - [§ 63](#), [§ 85](#), [§ 95](#)
- Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „NV“)

V souladu s ustanovením [§ 278 OSŘ](#) musí být povinnému z čisté mzdy ponechána **základní nezabavitelná částka**, která se stanoví podle § 1 NV. Základní nezabavitelná částka je součet nezabavitelné částky povinného a dílčích nezabavitelných částek na osoby, kterým je dlužník povinen poskytovat výživné podle zákona o rodině.

**Základní částka**, která nesmí být sražena povinnému, je součet

- základní částky na osobu povinného **6064,67 Kč** (2/3 z 9097),
- násobku počtu osob, kterým je povinen poskytovat obživu a základní částky **1516,17 Kč** (6064,67/ 4).

Součet nezaokrouhlených částek se zaokrouhlí na celé Kč nahoru.

## Na které osoby se započte nezabavitelná částka ?

Podívejme se na zákonné znění: „*Na manžela povinného se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky, i když má samostatný příjem. Na dítě, jež manželé společně vyživují, se započítává jedna čtvrtina nezabavitelné částky každému manželovi zvlášť, jsou-li srážky prováděny ze mzdy obou manželů. Jedna čtvrtina nezabavitelné částky se nezapočítává na žádného z těch, v jejichž prospěch byl nařízen výkon rozhodnutí pro pohledávky výživného, jestliže výkon rozhodnutí dosud trvá.*“

**Příklad: Zaměstnanec, na kterého byl doručen exekuční příkaz, má trvalé bydliště, které sdílí i se svými rodiči, na jiné adrese, než ve skutečnosti bydlí. Novou adresu ale nemá přihlášenou jako přechodnou, bydlí tam se svojí přítelkyní. Budu brát jako vyživovanou osobu jeho rodiče nebo jeho přítelkyni?**

Z výše uvedeného vyplývá, že **družku nelze pro účely srážek ze mzdy považovat za osobu vyživovanou**, ačkoliv dle § 95 zákona o rodině má družka nárok na výživné od otce dítěte po dobu do 2 let věku dítěte. Stejně tak rodiče nejsou uvedeni ve výčtu osob, které lze pro účely srážek ze mzdy započítávat jako vyživované osoby. Za vyživované osoby se však **považují partneri, pokud bylo mezi osobami stejného pohlaví uzavřeno registrované partnerství**.

Nezabavitelná částka se započte **na každé vlastní dítě**, i když s dlužníkem nežije ve společné domácnosti, **pokud není na toto dítě nařízena exekuce na výživné**. Za dítě vlastní se pro účely srážek ze mzdy považuje také dítě adoptované, osvojené a úředním rozhodnutím svěřené do péče.

### Pozor na novelu pro rok 2014:

(4) Za rodiče se pro účely tohoto zákona považuje též osoba, které bylo nezletilé nezaopatřené dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; v tomto případě není dítě posuzováno společně se svým rodičem. Za rozhodnutí příslušného orgánu o svěřením dítěte do péče nahrazující péči rodičů se pro účely tohoto zákona považuje rozhodnutí soudu o

- a) rozhodnutí soudu o svěřením dítěte do péče jiné osoby<sup>23)</sup>,
- b) rozhodnutí soudu o osvojení dítěte<sup>24)</sup>,
- c) rozhodnutí soudu o předání dítěte do péče budoucího osvojitele<sup>25)</sup>,
- d) rozhodnutí soudu o předání dítěte osvojiteli do péče před osvojením<sup>26)</sup>,
- e) jmenování fyzické osoby poručníkem dítěte<sup>27)</sup>,
- f) rozhodnutí soudu o svěřením dítěte do pěstounské péče a do pěstounské péče na přechodnou dobu<sup>28)</sup>,
- g) rozhodnutí soudu o svěřením dítěte do předpěstounské péče zájemci o pěstounskou péči<sup>75)</sup>,
- h) rozhodnutí soudu o nařízení předběžného opatření o péči o dítě<sup>76)</sup>,
- i) podání návrhu soudu na zahájení soudního řízení o ustanovení fyzické osoby poručníkem dítěte, jestliže tato osoba o dítě osobně pečuje a nemá k němu vyživovací povinnost, a to po dobu, po kterou probíhá toto soudní řízení

Vyživovací povinnost rodičů k dětem (a tedy i započtení nezabavitelné částky na dítě) trvá do té doby, pokud děti nejsou samy schopny se živit. Není tudíž podstatné, zda se dítě připravuje na budoucí povolání nebo již školu ukončilo. **Podstatné je, má-li dítě vlastní příjem či nikoliv**. Za příjem je nutné považovat i podporu v nezaměstnanosti.

Poměrně složitá situace nastává, jsou-li děti po rozvodu manželství **svěřeny do střídavé péče obou rodičů**. Protože závazný právní předpis tuto situaci neřeší, je vhodné řídit se postupem, který se aplikuje v daňové oblasti při uplatňování daňového zvýhodnění na nezaopatřené dítě a které je uvedeno v pokynu č. 6/2011 Generálního finančního ředitelství k § 38l odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů: „*Daňové zvýhodnění na dítě svěřené do střídavé výchovy obou rodičů může uplatňovat každý z rodičů ve zdaňovacím období pouze po dobu, ve které je dítě příslušníkem jeho domácnosti, tj. po několik kalendářních měsíců. U dítěte, které je svěřeno soudem do střídavé výchovy obou rodičů, nelze ale vyloučit ani dohodu rodičů, že toto dítě bude žít nadále v domácnosti jen s jedním z nich, tzn. bez ohledu na rozhodnutí soudu o střídavé výchově obou rodičů. Za těchto okolností bude pak daňové zvýhodnění uplatňovat po celé zdaňovací období jen jeden rodič a druhému z rodičů daňové zvýhodnění náležet nebude. Rovněž v případě střídavého uplatňování daňového zvýhodnění na dítě musí mezi rodiči existovat shoda, aby nedocházelo ke dvojímu uplatňování daňové úlevy. ... Jedná-li se o dítě svěřené do střídavé výchovy obou rodičů, lze doporučit, aby zaměstnanec doložil, že druhý z rodičů daňové zvýhodnění na dané dítě ve zdaňovacím období neuplatňuje, resp. že je uplatňuje, ale jen po určitou dobu.*“

Pro účely uplatnění nezabavitelné částky na dítě ve střídavé péči by měla být vodítkem **dohoda rodičů o tom, kde bude žít nadále v domácnosti**. Pokud dohoda nebude předložena, je nutné se řídit



rozhodnutím soudu o střídavé péči, které stanovuje frekvenci střídání péče, např. po dvou týdnech, po třech týdnech atd. Pokud do doby péče otcem (například při 14denní frekvenci v době od 25. 6. do 8. 7. 2012) připadne první kalendářní den měsíce (1. 7. 2012), uplatní se na toto dítě nezabavitelná částka u zaměstnavatele otce dítěte.

Pro účely srážek ze mzdy se nezabavitelná částka započte na osoby, které jsou uvedeny v [§ 1 odst. 2](#) nařízení vlády č. 595/2006 Sb. Jedná se o nezabavitelnou částku na povinného a nezabavitelnou částku na osoby, kterým je dlužník povinen poskytovat výživné. Mezi tyto osoby patří manžel/manželka, registrovaný partner a vlastní dítě (za dítě vlastní se považuje též dítě osvojené, adoptované a úředním rozhodnutím svěřené do péče), není-li na toto dítě nařízena exekuce na výživné. Při započtení nezabavitelné částky na vlastní dítě není podstatné, zda-li spolu tyto osoby (rodič a dítě) žijí ve společné domácnosti. Též není rozhodující věk dítěte, ale skutečnost, je-li dítě schopno se samo živit. **Pozor**, dle některých výkladů musí být tato skutečnost doložena lékařským posudkem.

### 4.3.2. Provádění srážek ze mzdy a jiných příjmů

Součinnost a povinnost mzdové účetní při provádění srážek:

1. Stanovit správné pořadí srážky pro druhou i první třetinu
2. Provádět srážky ve správné výši ze všech pracovních vztahů u zaměstnavatele
3. Oznámit nařizovateli (soud, exekutor, správní orgán) skutečnosti o provádění srážky (např. závazek nemůže být uspokojen, protože...)
4. Oznámit nařizovateli ukončení pracovního poměru dlužníka a to do jednoho týdne a provést vyúčtování všech srážek
5. Uvádět všechny známé nařízené srážky na zápočtovém listě
6. Evidovat a archivovat údaje a písemnosti po stejnou dobu jako ostatní údaje a doklady, týkající se mzdy nebo platu

#### 4.3.2.1. Srážky ze mzdy při exekuci

Abeceda mzdové účetní 2013 vydané nakladatelstvím ANAG je na straně 147 k provádění srážek ze mzdy **z přeplatku na dani a doplatku na daňovém bonusu** uvedeno toto:

*„Výčet příjmů v ZP i OSŘ, z nichž jsou srážky prováděny, je taxativní, a nelze je proto rozšiřovat na příjmy jiné. Není proto žádná opora v zákoně pro provádění srážek například z vratky přeplatku na dani z příjmů ze závislé činnosti při jejím ročním zúčtování a ani z daňového bonusu, který je součástí daňového zvýhodnění na vyživované děti.“*

O zákazu provádění srážek z daňového bonusu resp. doplatku na daňovém bonusu z ročního zúčtování není pochyb, protože k tomuto existuje Judikát Vrchního soudu v Olomouci, který toto jednoznačně zakazuje. Judikát Vrchního soudu v Praze č. VSPH 241/2013-B-50 ze dne 18. března 2013 nepochybně judikát Vrchního soudu v Olomouci, co se týče **neprovádění srážek ze mzdy z měsíčních daňových bonusů** (naopak jej znovu potvrzuje).

*„Měsíční slevu na dani je proto dle odvolacího soudu nutné brát v úvahu při výpočtu čisté mzdy, neboť jde o podmínky pro konečnou výši zálohy na daň. Tato záloha může být v důsledku slevy i nulová. Daňový bonus není součástí záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, ale je zvláštním plněním poskytovaným poplatníkům státem. Do čisté mzdy za účelem srážek ze mzdy daňový bonus nelze zahrnout.“*

Pokud jde o provádění srážek ze mzdy z přeplatku na dani z příjmů vzniklého při ročním zúčtování: **přeplatek na dani je vlastně vratka čisté mzdy**, o kterou byly zálohy na daň z příjmů v jednotlivých měsících předchozího roku vyšší než ukládá zákon o daních z příjmů. Jelikož k zahrnování či nezahrnování přeplatku na dani není v současné době žádná judikatura a nelze předvídat jaká případně bude, je vhodné před provedením či neprovedením srážky ze mzdy z přeplatku na dani z ročního zúčtování záloh, konzultovat tuto situaci s tím, kdo nařídil výkon rozhodnutí. Pokud by totiž srážka nebyla provedena, ačkoliv být provedena měla, může být v konečné fázi požadována a vymáhána po zaměstnavateli a ne po zaměstnanci.

Pokud jde o dohody o provedení práce, odměna z dohody o provedení práce **není zahrnuta do §299 OSŘ**, kde jsou vyjmenovány jiné příjmy, z nichž se provádí srážky ze mzdy. Aby se na exekuce odváděly i ostatní

příjmy zaměstnance (DPP, bonus, přeplatek na dani z ročního zúčtování daně, cestovné atd.), musí být v exekučním příkazu odkaz na §312 OSŘ:

### **Příkázání jiných peněžitých pohledávek**

#### § 312

(1) Výkon rozhodnutí příkázáním jiné peněžité pohledávky povinného než pohledávky z účtu u peněžního ústavu nebo nároku uvedeného v § 299 lze nařídit i v případě, že pohledávka povinného se stane splatnou teprve v budoucnu, jakož i v případě, že povinnému budou dílčí pohledávky z téhož právního důvodu v budoucnu postupně vznikat.

(2) Soud postupuje podle odstavce 1 i v případě, že plnění vyplývající ze smluvního vztahu, jehož je povinný účastníkem, je podmíněno nebo vázáno na dosažení věku nebo jiný běh času. Je-li to účelné, soud po právní moci usnesení o nařízení výkonu rozhodnutí nahradí svým rozhodnutím prohlášení vůle povinného k výpovědi tohoto smluvního vztahu nebo k žádosti o plnění. Souhlas třetí osoby, je-li jím právní úkon podmíněn, je nahrazen usnesením o nařízení výkonu rozhodnutí. Úkony potřebné k uplatnění práva, které přísluší podle zvláštních právních předpisů povinnému, provádí místo povinného oprávněný.

(3) Výkon rozhodnutí postihuje pohledávku povinného do výše pohledávky oprávněného a jejího příslušenství, pro něž byl nařízen.

**Doporučení:** Vždy důkladně prostudujte exekuční příkaz, pokud je zde tento odkaz (pozor na znění :

**ze mzdy a jiných příjmů X ze mzdy a jiných příjmů a příkázání jiných peněžitých pohledávek),**

odesíláte kromě částky sražené z čisté mzdy zaměstnance i celou výši jiných peněžitých plnění, zaměstnanci v tomto případě zůstává pouze nezabavitelná částka + III. třetina (přednostní pohledávka), případně + II. třetina čisté mzdy vypočtené dle § 277 OSŘ, jde-li o nepřednostní exekuci.

### **4.3.2.2. Srážky ze mzdy při insolvenční**

**Judikát Vrchního soudu v Praze č. VSPH 241/2013-B-50** ze dne 18. března 2013 k použití přeplatku daně a doplatku na daňovém bonusu z daňového přiznání na plnění splátkového kalendáře **v rámci insolvence.**

Vrchní soud řešil odvolání zaměstnance, který byl v insolvenční a byl mu finančním úřadem vyplacen přeplatek na dani a doplatek na daňovém bonusu. Následně mu bylo doručeno usnesení městského soudu v Praze, aby celou částku zaslal na účet insolvenčního správce. Zaměstnanec se podáním dovolával zrušení tohoto usnesení, což bylo zamítnuto a proto se proti tomuto rozhodnutí odvolal k Vrchnímu soudu v Praze. Vrchní soud jeho odvolání zamítl.

*„Soud má za to, že daňové zvýhodnění, byť se v odborné literatuře hovoří o daňovém zvýhodnění na dítě, nelze považovat za dávku určenou k výživě dítěte, ale jde o institut, který umožňuje při splnění určitých podmínek (daňový poplatník-dlužník vyživuje dítě) optimalizaci daňového zatížení daňového subjektu. Ostatně, § 35c odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb. hovoří o nároku poplatníka na daňové zvýhodnění na dítě, nikoli o nároku dítěte na daňové zvýhodnění, dítě není tím, koho by zákon daňově zvýhodnil, je toliko právním důvodem pro takové zvýhodnění. Proto, mimo jiné, lze s ohledem na absenci konkrétního zákonného ustanovení **považovat daňový bonus za mimořádné plnění** určené daňovému subjektu-dlužníku, které lze použít jako mimořádnou splátku při oddlužení. Pokud jde např. o slevu na manžela, taktéž nejde o plnění určené k výživě manžela, ale o legislativně-daňový postup při optimalizaci daňové zátěže. Jestliže je dítě v jedné domácnosti vyživováno více poplatníky, může daňové zvýhodnění uplatnit ve zdaňovacím období nebo v tomtéž kalendářním měsíci zdaňovacího období jen jeden z těchto poplatníků. Z toho vyplývá, že pokud jeden z manželů uplatňoval daňové zvýhodnění ve zdaňovacím období nebo v tomtéž kalendářním měsíci zdaňovacího období u svého plátce daně, nemůže toto zvýhodnění uplatnit druhý z manželů. I tento postup podporuje závěr, že daňový bonus je nástrojem daňové optimalizace a nelze jej chápat jako dávku státu určenou k výživě dítěte.“*

Rozdílný je tento judikát v situaci, kdy je daňový bonus obsažen v daňovém přeplatku na dani z příjmů FO, který vznikl v souvislosti s podáním daňového přiznání. V takovém případě se podle judikátu **jedná o zvláštní příjem dlužníka** (§ 412 odst. 1 písm. b) insolvenčního zákona), **který je třeba použít v plné výši na plnění splátkového kalendáře v rámci insolvence.**

Tento postup se tedy **uplatní pouze u osob, kterým bylo povoleno oddlužení plněním splátkového kalendáře v rámci insolvence**, protože uvedený judikát se vztahuje pouze k přeplatku na dani a doplatku na daňovém bonusu v rámci daňového přiznání nebo v rámci ročního zúčtování daně (ať už

vyplacené státem nebo zaměstnavatelem):

„Ohledně daňového bonusu, vráceného daňového přeplatku a schváleného oddlužení plněním splátkového kalendáře, tak dle judikátu VSPH jde o nárok dlužníka a daňový bonus je mimořádným příjmem (v tomto případě vyplácený dlužníkovi státem v rámci ročního zúčtování daně), který má být nad rámec splátek celý použit k uspokojení věřitelů (§ 412/1b IZ).“

Bohužel, na základě výše uvedeného zdůvodnění Vrchního soudu se domnívám, že v případě **insolvence je nutné dodržet při srážkách ze mzdy v rámci insolvence tento postup:**

- provede se srážka z čisté mzdy (vypočtené dle § 299 OSŘ) dle §§ 279 až 281 OSŘ
- + celý bonus se pošle insolvenčnímu správci
- + celý přeplatek daně z ročního zúčtování se pošle insolvenčnímu správci
- + celá případná odměna z dohody o provedení práce se pošle insolvenčnímu správci

neboť:

„Pokud by dlužník získal příjem, který nemá charakter mzdy nebo příjmu, který mzdu nahrazuje (např. úhrada pohledávky z titulu dříve uzavřené kupní smlouvy nebo úhrady pohledávek z dříve prováděné podnikatelské činnosti, popř. příjmy z autorských práv), i tyto musí použít na úhradu závazků. Rozsah částky, kterou z těchto příjmů musí použít na splátky, však **již nebude podléhat pravidlům pro výpočet exekučních srážek ze mzdy.**

Dlužník je povinen všechny mimořádné příjmy a aktiva získaná darem nebo z dědictví použít na mimořádné splátky nad rámec splátkového kalendáře. Půjde zejména o dary zákonem výslovně uvedené nebo majetek z dědictví, ale i veškeré jiné mimořádně získané hodnoty a příjmy, např. výhry ze soutěží nebo loterií, příjmy z prodeje svého majetku.“

**Závěr:** Do programu MZDY ZEIS zahrneme všechny tyto poznatky do verze pro rok 2014. V roce 2013 navštivte u konkrétního zaměstnance **úhradu insolvenčnímu správci dle dohody s ním a zaměstnanci snižte doplatek.**

**Příklad:**

**Zaměstnanec je ženatý, má 6 dětí, základní nezabavitelná částka činí 16678 Kč, základ pro exekuce je 23975 Kč (=27559 - 2343 - 1241, bonus se nezapočítává).**

**1. Vypočtete čisté mzdy a zjistíte výši zvýšení úhrady (v tomto případě bonus ve výši 3222,- Kč)**

Výpočet:

23975 – 16678 = 7297

doplatek = nezabavitelná částka + III. třetina = 16678 + 2433 = 19111 + bonus 3222= 22333

srážka = II. a I. Třetina = 4864

Takto by to vypadalo (Výplatnice 1), pokud by měl zaměstnanec pouze přednostní exekuci. Protože je v insolvenční, dohodli jste se s insolvenčním správcem, že mu budete zasílat také bonus (nebo jiné plnění dle dohody).

V případě, že insolvenční správce požaduje odeslání bonusu, pak:

doplatek = 19111, srážka = 4864 + 3222 = 8086 (Výplatnice 2)

**Výplatnice 1**

|   |                  |           |                  |                |         |
|---|------------------|-----------|------------------|----------------|---------|
| -----Pracoviště: Závod:00 Středisko:000--Příjmy:-----Srážky:----- |                  |           |                  |                |         |
| Průměry:-----Dovolená:-----                                       |                  | Úkolová   | 0  Výživné       | 0              |         |
| denní   | 1251.00          | nárok     | 20.50  Časová    | 11479  Exekuce | 4864    |
| hodinový  | 156.36           | zbývá     | 17.50  Příplatky | 3350  Půjčky   | 0       |
| pro nemoc   | 139.13           |           | Přesčas          | 0  Pojištění   | 0       |
| Tarif:-----   | Mzda v období:-- | Prémie    | 11479            | Penzijní       | 0       |
| hodinový  | 100.00           | hodinová  | 156.36           | Podíly         | 0       |
| měsíční   | 12000            | čistá     | 27197            | Odměny         | 0       |
| Dny:-----   | Hodiny:-----     | Ostat.př. | 0                | Ostatní        | 0       |
| Odpracované   | 22.00            | Odprac.   | 176.00           | Dohody         | 0       |
| Dovolená  | 0.00             | -dohody   | 0.00             | Dovolená       | 0       |
| Svátky  | 1.00             | -přesčas  | 0.00             | Nemoc          | 0       |
| Náhrady   | 0.00             | Náhrady   | 8.00             | Náhrady        | 1251    |
| Omluvené  | 0.00             | Omluvené  | 0.00             | Jiné náh.      | 0       |
|   |                  |           |                  | Zaokr.10       | + 0 - 0 |

|                        |       |             |         |                       |               |            |       |
|------------------------|-------|-------------|---------|-----------------------|---------------|------------|-------|
| Absence                | 0.00  | Absence     | 0.00    | -----+-----           | Výplata:----- |            |       |
| Kalendářní dny:        |       |             |         | Naturální             | 0             | Příjem Kč  | 27559 |
| Nemoc                  | 0.00  | FPD         | 2088.00 | PPKP                  | 0             | Přídavky + | 3222  |
| MD a RD                | 0.00  | Čerpáno     | 1466.00 | Dodanění              | 0             | Srážky -   | 8448  |
| Omluvené               | 0.00  | %           | 70.21   |                       |               | Záloha -   | 0     |
| Neomluvené             | 0.00  | Zbývá       | 622.00  | Přepł.daň             | 0             | Naturální- | 0     |
| Základy a odvody:----- |       |             |         |                       |               |            |       |
| Základ daň             | 37000 | Daň záloh.  | 0       | Doplatek na účet:     |               |            | 22333 |
| Měs.slevy              | 2070  | Daň sráž.   | 0       | Doplatek v hotovosti: |               |            | 0     |
| Zvýhodnění             | 6702  | Daň.bonus   | 3222    | -----                 |               |            |       |
| Základ SP              | 27559 | Pojistné SP | 2343    | Podpis:               |               |            |       |
| Základ ZP              | 27559 | Pojistné ZP | 1241    |                       |               |            |       |

## Výplatnice 2

|                                    |         |                  |         |                               |               |                  |       |
|------------------------------------|---------|------------------|---------|-------------------------------|---------------|------------------|-------|
| -----                              |         |                  |         |                               |               |                  |       |
| Pracoviště: Závod:00 Středisko:000 |         |                  |         | -----Příjmy:-----Srážky:----- |               |                  |       |
| Průměry:-----                      |         | Dovolená:-----   |         | Úkolová                       | 0             | Výživné          | 0     |
| denní                              | 1251.00 | nárok            | 20.50   | Časová                        | 11479         | Exekuce          | 8086  |
| hodinový                           | 156.36  | zbývá            | 17.50   | Příplatky                     | 3350          | Půjčky           | 0     |
| pro nemoc                          | 139.13  |                  |         | Přesčas                       | 0             | Pojištění        | 0     |
| Tarif:-----                        |         | Mzda v období:-- |         | Prémie                        | 11479         | Penzijní         | 0     |
| hodinový                           | 100.00  | hodinová         | 156.36  | Podíly                        | 0             | Spoření          | 0     |
| měsíční                            | 12000   | čistá            | 27197   | Odměny                        | 0             | Stavební         | 0     |
| Dny:-----                          |         | Hodiny:-----     |         | Ostat.př.                     | 0             | Ostatní          | 0     |
| Odpracované                        | 22.00   | Odprac.          | 176.00  | Dohody                        | 0             | Odbory           | 0     |
| Dovolená                           | 0.00    | -dohody          | 0.00    | Dovolená                      | 0             | Podnikové        | 0     |
| Svátky                             | 1.00    | -přesčas         | 0.00    | Nemoc                         | 0             | - obědy          | 0     |
| Náhrady                            | 0.00    | Náhrady          | 8.00    | Náhrady                       | 1251          | Přeplatky        | 0     |
| Omluvené                           | 0.00    | Omluvené         | 0.00    | Jiné náh.                     | 0             | Zaokr.10 + 0 - 0 |       |
| Absence                            | 0.00    | Absence          | 0.00    | -----+-----                   | Výplata:----- |                  |       |
| Kalendářní dny:                    |         |                  |         | Naturální                     | 0             | Příjem Kč        | 27559 |
| Nemoc                              | 0.00    | FPD              | 2088.00 | PPKP                          | 0             | Přídavky +       | 3222  |
| MD a RD                            | 0.00    | Čerpáno          | 1466.00 | Dodanění                      | 0             | Srážky -         | 11670 |
| Omluvené                           | 0.00    | %                | 70.21   |                               |               | Záloha -         | 0     |
| Neomluvené                         | 0.00    | Zbývá            | 622.00  | Přepł.daň                     | 0             | Naturální-       | 0     |
| Základy a odvody:-----             |         |                  |         |                               |               |                  |       |
| Základ daň                         | 37000   | Daň záloh.       | 0       | Doplatek na účet:             |               |                  | 19111 |
| Měs.slevy                          | 2070    | Daň sráž.        | 0       | Doplatek v hotovosti:         |               |                  | 0     |
| Zvýhodnění                         | 6702    | Daň.bonus        | 3222    | -----                         |               |                  |       |
| Základ SP                          | 27559   | Pojistné SP      | 2343    | Podpis:                       |               |                  |       |
| Základ ZP                          | 27559   | Pojistné ZP      | 1241    |                               |               |                  |       |

- Pořídte DM 524 zvýšení splátky v základním pořízení (3222 Kč). Zaměstnanci se navýší částka srážky.
- Do MS Trvalé přídavky a srážky zadejte do položky Deponováno zvýšení splátky (3222 Kč), nezatrhávejte položku Deponovat!!! (je to proto, aby se Vás mohly čisté mzdy zeptat, zda chcete zahrnout deponovanou částku do příkazu k úhradě) a upravte položku Uhrazeno o částku, kterou zaplatíte navíc (+ 3222 Kč).
- Znovu vypočítejte čisté mzdy a na dotaz k zahrnutí deponované částky do příkazu k úhradě odpovězte ANO.
- Program při měsíční uzávěrce vyčistí v MS Trvalé přídavky a srážky položku Deponováno. Je to momentálně trochu komplikované, ale určitě chcete mít správně výplatnici, mzdový list, příkaz k úhradě a zaúčtování, proto vydržte do období 01/14, kdy změníte kód srážky pro insolvenční, nový druh mzdy bude provádět srážku individuálně pro každého zaměstnance v insolvenční.

### 4.3.2.3. Dohody o srážkách ze mzdy

Způsob provádění srážek, ať nařízených nebo na základě dohody o srážkách dle §§2045 až 2047 NOZ se od roku 2014 MĚNÍ.

#### **POZOR na přechodné ustanovení § 3073 NOZ:**

*Práva ze zajištění závazku vzniklá přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, byť byla zřízena i jako práva věcná, se posuzují až do svého zániku podle dosavadních právních předpisů. To nebrání ujednání stran, že se tato jejich práva a povinnosti budou řídit tímto zákonem ode dne nabytí jeho účinnosti.*

**Z tohoto znění vyplývá, že veškeré dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem před 1.1.2014 se posuzují podle dosavadní úpravy a to i při jejich změně, pokud se obě strany nedohodnou jinak.**

Pro dohodnuté srážky lze použít v roce 2013 i třetí třetinu (nelze srážet z nezabavitelné částky!!!!), ( v modulu MZDY ZEIS použijete v roce 2013 DM 550..559), a to **na žádost zaměstnance!!!**, což nebude možné u srážek dohodnutých dle §§ 2045 až 2047 NOZ v roce 2014. Také dobrovolné výživné ztrácí výhodu přednostní pohledávky s prvním pořadím.

**Pokud jde o dohodu o provedení práce**, rovněž lze srážet dohodnuté srážky v roce 2014 i z dohody o provedení práce ve prospěch zaměstnavatele (§145 ZP) a ve prospěch třetích osob (§2045 NOZ):

(1) Dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu ve výši nepřesahující jejich polovinu. *Nejde-li o srážky podle věty první k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele.*

**POZOR**, toto ustanovení se **nevztahuje na exekuce**, pouze na dohodnuté srážky. Podrobně probereme na semináři v lednu 2014.

#### **4.4. Jednoleté kurzy cizích jazyků**

Zákonem 267/2013 Sb. se mění zákon 117/95 Sb. o státní sociální podpoře. V § 12 odst. 1 se mezi soustavnou přípravu na budoucí povolání na střední škole doplnila nová písm. d) až g)

d) **studium** v České republice, které je podle § 15 svým rozsahem a obsahem postaveno na roveň studiu na školách uvedených v písmenu a) a **uskutečňuje se v jednoletých kurzech cizích jazyků s denní výukou v rozsahu stanoveném prováděcím právním předpisem a uskutečňovaných právníckými a fyzickými osobami pro osoby, které úspěšně vykonaly první maturitní zkoušku nebo absolutorium v konzervatoři v kalendářním roce, ve kterém zahajují toto studium,**

e) studium uskutečňované podle zahraničních středoškolských vzdělávacích programů vzdělávacími institucemi působícími v České republice

f) **příprava k přijetí za člena řádu nebo obdobného společenství církve nebo náboženské společnosti registrované podle zákona o církvích a náboženských společnostech, která trvá nejméně 1 rok, nejvýše však po dobu 2 let,**

g) **vzdělávání v diagnostických třídách diagnostických ústavů**

**Studium v jednoletých kurzech cizích jazyků, které se uskuteční ihned po vykonání první maturitní zkoušky**, se bude opět považovat za soustavnou přípravu na budoucí povolání na střední škole. Stejně tak se bude uznávat studium uskutečňované podle zahraničních středoškolských programů vzdělávacími institucemi působícími v ČR.

Stejným zákonem se novelizoval § 15 zákona o státní sociální podpoře takto:

(1) **Vzdělávací instituce a osoby, které uskutečňují studium podle § 12 odst. 1 písm. d) (dále jen "vzdělávací instituce"), jsou uvedeny v seznamu vzdělávacích institucí poskytujících jednoleté kurzy cizích jazyků s denní výukou (dále jen "seznam"), který vede Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí vzdělávací instituce do seznamu zařazuje. Seznam obsahuje identifikační údaje vzdělávací instituce, označení studia podle § 12 odst. 1 písm. d), datum zařazení do seznamu a datum ukončení platnosti zařazení. Seznam se zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup.**

(2) **Zařazení do seznamu je platné po dobu 3 let od účinnosti rozhodnutí o zařazení do seznamu podle odstavce 1, neskončí-li platnost zařazení dříve v souladu s odstavcem 6.**

Obdobné změny jako v zákonu o státní sociální podpoře byly provedeny i v zákonu 155/95 Sb. o důchodovém pojištění. V § 21 odst. 1 tohoto zákona se mezi soustavnou přípravu na budoucí povolání

doplnily stejné instituce jako do § 12 zákona o SSP (jednoleté kurzy apod.).

**Účinnost** zákona č. 267/2013 Sb. je od **1. září 2013** a k tomuto datu se zrušuje vyhláška 28/2012 Sb. o dalším studiu, popřípadě výuce, které se pro účely SSP a DP považují za studium na středních školách. na přechodné ustanovení uvedené v § 2 odst. 2 vyhl. 28/2012 Sb., z něhož vyplývá, že studium na středních a vysokých školách uvedených v příloze č. 2 a 3 vyhlášky 322/2005 Sb. zahájené nejpozději do 1. září 2012 **se bude po celou dobu studia považovat za studium na střední nebo vysoké škole.** V případě zahájení studia po tomto datu, se již nebude studium na pobočkách těchto zahraničních středních nebo vysokých škol působících v ČR považovat za studium na VŠ. Toto přechodné ustanovení by se ale mělo týkat pouze zahraničních vysokých škol, protože zahraniční střední školy se vložily do § 12 odst. 1 písm. e) zákona 117/1995 Sb.

**MŠMT:** „Na základě četných žádostí o ujasnění postavení žáků v jednoletém pomaturitním kurzu cizích jazyků s celotýdenní denní výukou ve školním v roce 2013/14 MŠMT sděluje, že 30. srpna 2013 byla zveřejněna ve Sbírce zákonů novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře a novela zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který **znovu status studenta účastníkům uvedených kurzů přiznává.**

Novely uvedených zákonů (ve Sbírce zákonů zákon č. 267/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů) opětovně zařazují studium v jednoletých kurzech cizích jazyků s denní výukou (jako tomu bylo v předcházejících letech) do výčtu vzdělávacích aktivit, které se pro účely sociální a důchodového pojištění považují za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání. Tato úprava má smysl zejména z hlediska poskytování dávek státní sociální podpory a z hlediska důchodového pojištění.

**Postavení studenta v jednoletém pomaturitním kurzu cizích jazyků s celotýdenní denní výukou ve školním v roce 2013/14** však mají podle přechodných ustanovení výše uvedených zákonů **jen ti účastníci kurzů, kteří jsou přijati ke studiu ve vzdělávacích institucích uvedených v příloze č. 1 předchozí vyhlášky č. 322/2005 Sb.** v platném a účinném znění k 31. srpnu 2012.

Nový seznam pro školní rok 2014/15 bude vydán podle nové zákonné úpravy do 30. května 2014.“

## **4.5. Rodičovský příspěvek a dítě v předškolním zařízení**

Tu je vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí.

„To, že dítě nastoupilo do předškolního zařízení, ať se již jedná o jesle, státní či soukromé mateřské školy nebo jiná obdobná zařízení, **rodiče nemusí úřadu práce oznamovat.** Platí to i pro ty, kteří rodičovský příspěvek čerpají podle staré právní úpravy, jež platila do konce roku 2011. Dítě, kterému ještě nebyly dva roky, může v předškolním zařízení strávit 46 hodin v měsíci.

**Nárok na rodičovský příspěvek** má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 tisíc korun, nejdéle do čtyř let věku dítěte. Rodiče se mohou v péči o potomka vystřídat.

Pomoci matkám skloubit rodinu a zaměstnání mají i **dětské skupiny**, neboť mateřské školy nemají dostatečné kapacity, řadu dětí musejí odmítat. O dotace na zřízení dětských skupin, které přijmou děti od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky, už letos mohly žádat firmy, kraje, obce i neziskové organizace. Návrh zákona schválila vláda v květnu, sněmovna jej ale před svým rozpuštěním nestačila projednat. O tom, jestli začnou dětské skupiny od ledna oficiálně fungovat, rozhodnou poslanci vzeší z nových voleb.“

## **4.6. Lékařské prohlídky u DPČ a DPP a vstupní prohlídky obecně**

**Ze zákona č. 47/2013 Sb.** ze dne 30. ledna 2013, kterým se mění zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění zákona č. 167/2012 Sb. pro zaměstnavatele:

V **§ 59 odst. 1 písm. a)** se slova "zaměstnavatel, na jehož pracovištích jsou vykonávány práce pouze v kategorii první, osobu ucházející se o zaměstnání," nahrazují slovy "zaměstnavatel osobu ucházející se o zaměstnání, nestanoví-li jiný právní předpis<sup>20)</sup> (například § 247 zákoníku práce) jinak a jde-li o práce uvedené v § 54 odst. 2 písm. b):

b) může, jde-li o práci zařazené pouze do kategorie první podle zákona o ochraně veřejného zdraví a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky stanoveny jinými právními předpisy, zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek a posuzování zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u poskytovatele uvedeného v odstavci 1 písm. a), který je registrujícím poskytovatelem zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání; ostatní pracovnělékařské služby podle § 53 odst. 1 zaměstnavatel zajišťuje prostřednictvím poskytovatele uvedeného v odstavci 1, s nímž uzavřel písemnou smlouvu,

V § 59 odst. 1 písmeno b) zaměstnavatel vstupní lékařskou prohlídku zajistí vždy před uzavřením

1. pracovního poměru (tj. **VŽDY**)
2. dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, má-li být osoba ucházející se o zaměstnání zařazena k práci, která je podle zákona o ochraně veřejného zdraví prací rizikovou nebo je součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny jinými právními předpisy ( tj. **VŽDY, pokud jde o rizikové práce, noční práci apod.**)

zaměstnavatel může vstupní lékařskou prohlídku vyžadovat též, **má-li pochybnosti o zdravotní způsobilosti osoby** ucházející se o práci, která není prací rizikovou a která má být vykonávána na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebo

3. vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu.

Osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně **nezpůsobilou k výkonu práce**, k níž má být zařazena, **pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce** podle bodu 1, 2 nebo 3."

#### **4.7. Náhrada mzdy v poslední den pracovní neschopnosti**

V rámci kontrol prováděných OSSZ doměřují kontrolorky nejčastěji neodvedené pojistného na SZ při výplatě náhrady mzdy za neodpracovanou noční směnu v den, kdy končí pracovní neschopnost.

**Příklad:** Zaměstnanec měl pracovní neschopnost od 1. 8. do 14. 8. 2013. Dne 14. 8. měl nastoupit na noční směnu od 22,00 do 6,00 následujícího dne. Zaměstnanec na tuto směnu nenastoupil a zaměstnavatel mu vyplatil náhradu mzdy za celou tuto směnu.

OSSZ při kontrole vyčíslila nedoplatek na pojistném na SZ za dobu od 0,00 do 6,00 hod.

**Zaměstnavatel nemůže poskytovat náhradu mzdy za dobu, v níž již nebyl zaměstnanec práce neschopen.**

Jestliže pracovní neschopnost byla ukončena k 14. 8., tak mohla být poskytnuta náhrada mzdy maximálně za 2 hodiny, které měl tento den odpracovat, tj. do půlnoci.

Za hodiny, které měl odpracovat dne 15. 8. tj. od 0,00 do 6,00 hod. již náhrada nenáleží.

Zaměstnavatel může náhradu poskytnout pouze formou **benefitu** (v programu MZDY v položce Zvýšení (bez hodin) nebo pořizem DM 261 s hodinami v 1.2.1. Základní pořizem – pozor, upravte nápočet hodin do součtů a nulování do sestav u DM 261 v číselníku Druhy mezd – pošleme úpravu s další verzí), ale v tomto případě se z této náhrady **odvádí pojistné na SZ, pojistné na VZP a náhrada se zdaňuje.**

Správný postup zaměstnavatele, pokud nechce poskytnout náhradu formou benefitu (nemá upraveno v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu):

Zaměstnavatel poskytne náhradu mzdy pouze do 24,00 hod. (upraví počet hodin v položce Hodiny náhrady nad 3 dny) a na chybějící část směny (0,00 až 6,00 hod.) může zaměstnanci poskytnout

- neplacené volno (nic se neděje, jen mu budou chybět odpracované hodiny do FPD)
- čerpání náhradního volna za práci přesčas
- umožní napracování této chybějící pracovní doby

Pokud by zaměstnanec nastoupil již 14. 8. na směnu od 22,00 hod., náležela by mu mzda za tuto odpracovanou dobu ( 2 hodiny) a náhrada mzdy by mu již za dobu od 22,00 do 24,00 hod. nepříslušela.

Obdobně je třeba postupovat v případě, že pracovní neschopnost byla delší než 21 kalendářních dnů a zaměstnanci náležely za poslední den pracovní neschopnosti dávky nemocenského pojištění.

**POZOR:** V modulu MZDY ZEIS je nutné do konce roku 2013 hlídat počet odpracovaných hodin v nočních

směnách při ukončení nemoci během náhrady v prvních 21 KD, za které se poskytuje náhrada, nebo při přechodu v 21. dni na nemocenské dávky. Pro rok 2014 již připravujeme úpravu v programu, která přeplatek ošetří.

**Přeji Vám krásné pohodové vánoční svátky, pevné zdraví a optimismus**, bude hůř, proto si nedělejte vrásky předem. Každá chyba se dá napravit a pokud mě budete potřebovat, prosím znovu, abyste si nainstalovali program Team Viewer, abych mohla případně nahlédnout přímo do Vašich dat a Vy nemuseli posílat mzdové údaje (i ochráněné) internetem.

Telefon: 602270713

Mail: hp.mapsumperk@gmail.com

Doufám, že se **všichni** sejdem v lednu 2014 na seminářích ke změnám a úpravám v programu MZDY k 1.1. 2014.

Ing. Helena Plavecká

A na závěr jedna daňová pohádka

*Milé děti, dnes si povíme něco o daňových úlevách. Nebojte se toho názvu, vysvětlíme si to tak, že tomu bude každý rozumět. Žilo bylo 10 pánů, kteří spolu chodili každý den do restaurace na oběd. Za oběd měli pokaždé zaplatit dohromady přesně 1000 korun. Pánové se dohodli na tom, že se na té tisícovce budou podílet tak, jak platí daně. Takže první čtyři, ti nejchudší, neplatili nic. Pátý zaplatil 10 korun, šestý 30 korun, sedmý 70 korun, osmý 120 korun, devátý 180 korun a desátý, ten nejbohatší, 590 korun. Takhle to šlo celé roky a nikdo si nestěžoval. Až jednou hostinský přišel s tím, že jim dá slevu a bude po nich chtít každý den za oběd jen 800 korun místo 1000, protože jsou to stálí zákazníci. To bylo od něho moc hezké. Jak si ale rozdělit těch ušetřených 200 korun? Kdyby každý z deseti pánů platil o 20 korun méně, prvních pět pánů by dokonce dostávalo peníze za to, že chodí na oběd. Hostinský jim navrhl se o úsporu podělit tak, v jakém poměru platí za oběd. Vzal si papír a tužku a začal počítat. Vyšlo mu toto: Pátý pán už nebude muset platit nic, stejně jako první čtyři, takže 100% úspora. Šestý bude platit 20 korun, místo 30, ušetří 33%. Sedmý bude platit 50 místo 70 korun, ušetří 28%. Osmý pán zaplatí 90 místo 120 korun a ušetří 25%. Devátý zaplatí 140 místo 180 korun, takže ušetří 22%. Desátý pán, nejbohatší, bude platit 490 místo 590 korun. Úspora 16%. Každý z těch šesti na tom bude lépe, než předtím, a ti první čtyři mohou i nadále jíst zadarmo. Jak se ale vzápětí ukázalo, velké nadšení ten návrh nevyvolal. "Takže já z těch 200 korun dostanu jen 10?", křičel šestý pán, ukázal na desátého, nejbohatšího, a pokačoval: "A tenhle ten dostane hned 100!" "To je pravda!", křičel pátý pán, "Já ušetřím jen 10 korun, ale on desetkrát víc!". "Opravdu!", přidal se sedmý, "takže jemu stovku a mně jen dvacku?!". Rozkřičeli se i první čtyři pánové: "A my nedostaneme vůbec nic? Jak k tomu přijdeme? Zase jsou na tom nejhůř ti nejchudší, jako vždycky!" A všech devět se vrhlo na toho desátého a ztloukli ho.*

*Příštího dne se desátý pán u oběda neobjevil. Nijak jim to nevadilo, prostě si sedli a jedli bez něho. Když ale došlo k placení, zjistili zajímavou věc: Všichni dohromady neměli ani na polovinu sumy, kterou zrovna projedli. A pokud mezitím neumřeli hladem, tak se tomu diví dodnes. A takhle, milé děti, funguje daňový systém. Pokud dojde k daňové úlevě, mají z toho nejvíce ti nejbohatší. Pokud by ale museli platit příliš, může se stát, že se příští den u našeho stolu neobjeví. Ve Švýcarsku, v Karibiku a i jinde na světě je spousta pěkných restaurací.*