



4/2014

OBSAH

1. Statutáři	5
1.1. Smlouva o výkonu funkce podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích	5
1.2. Příklady pracovněprávních vztahů v modulu MZDY	5
1.3. Smlouva o výkonu funkce z pohledu mzdové účetní	6
1.4. Účtování o odměňování statutárů a členů statutárních orgánů	10
1.5. Prokurista	10
2. Mzdy, zákoník práce, zaměstnanost	12
2.1. Pracovní poměr	12
2.2. Zaměstnávání cizinců	15
2.3. Zvýšení minimální a zaručené mzdy od 1.1.2015	19
2.4. Novela zákona o zaměstnanosti od 1.1.2015	23
3. Sociální pojištění	24
3.1. Důchodové pojištění	24
3.2. Úkoly zaměstnavatelů přihlašovaných do registru zaměstnavatelů	27
3.3. Zrušení povinné elektronické komunikace s ČSSZ	27
3.4. Změny v NV č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě	28
3.5. Novinky v SZ pro rok 2015	29
4. Zdravotní pojištění	31
4.1. Změny ve zdravotním pojištění od 1. 7. 2014	31
4.2. Novinky ve VZP pro rok 2015	31
5. Úrazové pojištění	33
6. Daně	34
6.1. Pojistné přiznání k pojistnému na důchodové spoření	34
6.2. Sleva na poplatníka - starobního důchodce	34
6.3. Zjednodušení elektronické komunikace s finanční správou	35
6.4. Zaslání plateb na bankovní účty zrušených finančních úřadů	36
6.5. Sleva za umístění dítěte	36
6.6. Novinky v daňové oblasti pro rok 2015	37
7. Různé	42
7.1. Archivace dokladů pro sociální zabezpečení	42

Obsah

1. Statutáři.....	5
1.1. Smlouva o výkonu funkce podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.....	5
1.2. Příklady pracovněprávních vztahů v modulu MZDY.....	5
1.3. Smlouva o výkonu funkce z pohledu mzdové účetní.....	6
1.3.1. Odměňování.....	6
1.3.2. Důchodové a nemocenské pojištění.....	7
1.3.2.1. Nemocenské pojištění.....	7
1.3.3. Zdravotní pojištění.....	7
1.3.4. Úrazové pojištění.....	8
1.3.5. Daň z příjmů.....	9
1.3.5.1. Daňový rezident.....	9
1.3.5.2. Daňový nerezident.....	9
1.3.5.2.1. Členové statutárních orgánů.....	9
1.3.5.2.2. Jednatelé.....	10
1.4. Účtování o odměňování statutárů a členů statutárních orgánů.....	10
1.5. Prokurista.....	10
1.5.1. Souběh pracovního poměru a prokury.....	11
1.5.2. Mzda prokuristy.....	12
2. Mzdy, zákoník práce, zaměstnanost.....	12
2.1. Pracovní poměr.....	12
2.1.1. Lhůty a doby v pracovním právu.....	14
2.1.2. Zkušební doba.....	14
2.1.3. Pracovní doba.....	14
2.2. Zaměstnávání cizinců.....	15
2.2.1. Zaměstnanecká karta (ZK) pro cizince – základní informace pro žadatele.....	16
2.2.2. Zvláštní případy.....	17
2.2.3. Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizince na základě ZK.....	18
2.2.4. Vyslání zahraničního zaměstnance do české společnosti.....	18
2.2.5. Změny v zákonu č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.....	19
2.2.6. Změny v zákoníku práce.....	19
2.2.7. Vyslání cizince na pracovní cestu.....	19
2.3. Zvýšení minimální a zaručené mzdy od 1.1.2015.....	19
2.3.1. Dopady zvýšení minimální mzdy.....	20
2.3.1.1. Ze zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.....	20
2.3.1.2. Ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti na přivýdělek uchazečů.....	20
2.3.1.3. Ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.....	21
2.3.1.4. Ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.....	21
2.3.2. Nejnižší úroveň zaručené mzdy.....	21
2.3.3. Minimální a zaručená mzda při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance.....	22
2.4. Novela zákona o zaměstnanosti od 1.1.2015.....	23
3. Sociální pojištění.....	24
3.1. Důchodové pojištění.....	24
3.1.1. Všeobecný vyměřovací základ a přepočítací koeficient za rok 2013.....	24
3.1.2. Vliv VVZ a přepočítacího koeficientu do dalších oblastí.....	25
3.1.2.1. Minimální vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení OSVČ.....	25

3.1.2.2. Minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného na VZP OSVČ.....	25
3.1.2.3. Hranice příjmu pro odvod solidárního zvýšení daně záloh.....	25
3.1.2.4. Redukční hranice pro výpočet nemocenského a pro výpočet náhrady mzdy za dobu prvních 14. kalendářních dnů pracovní neschopnosti v roce 2015.....	26
3.1.2.5. Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na SZ	26
3.1.2.6. Maximální základ pro odvod pojistného na důchodové spoření do druhého pilíře	27
3.2. Úkoly zaměstnavatelů přihlašovaných do registru zaměstnavatelů	27
3.3. Zrušení povinné elektronické komunikace s ČSSZ.....	27
3.4. Změny v NV č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.....	28
3.5. Novinky v SZ pro rok 2015.....	29
3.5.1. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení.....	29
3.5.2. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.....	29
3.5.3. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.....	29
4. Zdravotní pojištění.....	31
4.1. Změny ve zdravotním pojištění od 1. 7. 2014.....	31
4.2. Novinky ve VZP pro rok 2015	31
4.2.1. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.....	31
4.2.2. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.....	32
5. Úrazové pojištění.....	33
6. Daně.....	34
6.1. Pojistné přiznání k pojistnému na důchodové spoření.....	34
6.2. Sleva na poplatníka - starobního důchodce.....	34
6.3. Zjednodušení elektronické komunikace s finanční správou	35
6.4. Zaslání plateb na bankovní účty zrušených finančních úřadů	36
6.5. Sleva za umístění dítěte.....	36
6.6. Novinky v daňové oblasti pro rok 2015	37
7. Různé.....	42
7.1. Archivace dokladů pro sociální zabezpečení.....	42

1. Statutáři

1.1. Smlouva o výkonu funkce podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích

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

Protože skončila platnost přechodného ustanovení zákona č. 90/2012 Sb. o obchodních korporacích, podle kterého bylo „**ujednání smluv o výkonu funkce a o odměně** (sjednané ještě podle § 66 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník) **uzpůsobit tomuto zákonu do 6 měsíců ode dne nabytí jeho účinnosti, jinak platí, že je výkon funkce bezplatný**“ (§ 777 odst. 3 zákona 90/2012 Sb.).

Do 30.6.2014 bylo nutné přistoupit ke skončení pracovněprávních vztahů uzavřených na obchodní vedení společnosti (ředitelé apod.) dohodou a ponechat pouze smlouvy o výkonu funkce na člena představenstva nebo jednatele podle zákona č. 90/2012 Sb. o obchodních korporacích (dále jen ZOK).

Tato změna se týká především:

- jednatelů s.r.o., členů představenstva nebo dozorčí rady a. s., družstva, člena dozorčí rady s.r.o., pokud byla zřízena

Práva a povinnosti mezi obchodní korporací a členem jejího orgánu se řídí přiměřeně ustanoveními §§ 2430 až 2444 NOZ o příkazu. Pokud není odměňování ve smlouvě o výkonu funkce sjednáno v souladu se zákonem o obchodních korporacích, platí, že výkon funkce je bezplatný.

1.2. Příklady pracovněprávních vztahů v modulu MZDY

PPV		Poznámka: MEZ = 2500 Kč
Do 2500 Kč	Nad 2500 Kč	
SRO		
721	711	S dopočtem do minimálního vyměřovacího základu na ZP např. Jednatel, který nikde jinde neodvádí ZP z minimální mzdy
724	714	Bez dopočtu do minimálního vyměřovacího základu na ZP např. Jednatel, společník, který odvádí ZP jinde nebo je důchodce
749		Bez odvodů v ČR např. Cizinec EU - jednatel, superhrubá koeficientem
AS		
821	811	S dopočtem do minimálního vyměřovacího základu na ZP např. Předseda představenstva a.s. zároveň vykonává funkci ředitele a.s. a je tak pověřen obchodním vedením společnosti
824	814	Bez dopočtu do minimálního vyměřovacího základu na ZP např. Člen správní rady a.s., člen dozorčí rady a.s.
Družstvo		
	811	S dopočtem do minimálního vyměřovacího základu na ZP např. Předseda představenstva družstva zároveň vykonává funkci předsedy (ředitele) družstva a je tak pověřen obchodním vedením družstva
822	812	Bez dopočtu do minimálního vyměřovacího základu na ZP s odvodem na ZP při odměně nad 2500 Kč např. Členové představenstva družstva
824		Bez dopočtu do minimálního vyměřovacího základu na ZP např. Členové představenstva družstva při souběhu pracovněprávního vztahu a člena představenstva družstva
Ostatní		
844		Neuvolněný zastupitel

1.3. Smlouva o výkonu funkce z pohledu mzdové účetní

Mezi pracovním poměrem podle zákoníku práce a smlouvou o výkonu funkce podle zákona o obchodních korporacích nově vznikly rozdíly, které bylo nutné eliminovat správným sjednáním nové smlouvy o výkonu funkce.

	Pracovní poměr	Smlouva o výkonu funkce	
Odměňování	Mzda A	Odměna A	Nutno sjednat odměnu ve smlouvě dle § 60 ZOK, jinak se má za to, že je funkce vykonávána bezplatně
Pracovní doba	A	N	Lze sjednat ve smlouvě o výkonu funkce
Náhrady mzdy	A	N	
Dovolená	A	N	
Cestovní náhrady	A	A/N	Lze sjednat ve smlouvě o výkonu funkce, pak se statutář pro účely daní považuje za zaměstnance
Benefity	A	A/N	
Služební vozidlo pro soukromé účely	A	A/N	
Stravenky	A	A/N	
Důchodové pojištění	A	A/N	Příjem alespoň 2500 Kč
Nemocenské pojištění	A	A/N	
Zdravotní pojištění	A	A/(N)	Pozor na výši příjmu a souběh u členů družstev
Úrazové pojištění	A	N	
Daň z příjmu	A	A	
Ukončení	Dohoda, výpověď, úmrtí, odvolání nebo vzdání se , je-li v PS sjednáno dle § 73 odst.2 ZP při odvolání nebo vzdání se je třeba nabídnout místo, pokud nepřijme, tak výpověď § 52 c) bez odstupného	Dohoda, odstoupení nebo odvolání , úmrtí §198 odst. 1 ZOK	Nároky při ukončení lze sjednat ve smlouvě
Nárok na podporu v nezaměstnanosti	A	A	
Daňová uznatelnost plnění	A	A	

1.3.1. Odměňování

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

Dále je vhodné ve smlouvě upravit i další náležitosti, které ZOK neřeší

1. Nárok na dovolenou včetně způsobu výpočtu náhrady za dovolenou, pokud se odměna krátí (nejlépe nekrácením odměny, pouze stanovením počtu volných dní v roce)
2. Nárok na náhradu mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti včetně způsobu výpočtu náhrady (nejlépe nekrácením odměny)
3. Nárok na výplatu odměny v době pracovní neschopnosti, kdy jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění

- pozor na souběh příjmů a vyloučené doby !!!
- 4. Nárok na cestovní náhrady
- 5. Nárok na benefity, jsou-li poskytovány zaměstnancům v pracovním poměru (příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění, životní pojištění, atd.)
- 6. Pracovní doba – odměna za výkon funkce dle ZOK není na rozdíl od mzdy dle ZP vázána na odpracovanou dobu.
- 7. Nároky při ukončení smlouvy o výkonu funkce

1.3.2. Důchodové a nemocenské pojištění

Pokud jde o statutáry nebo členy statutárních orgánů, jsou podle § 5 odst. 1 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění důchodově pojištěni, pokud jsou účastní nemocenského pojištění podle § 5 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, kdy se za zaměstnance pro účely nemocenského pojištění považují:

- členové družstva, jestliže mimo pracovní právní vztah vykonávají pro družstvo práci,
- společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti a ředitelé obecně prospěšné společnosti, jestliže mimo pracovní právní vztah vykonávají pro ni práci
- prokuristé,
- osoby pověřené obchodním vedením na základě smluvního zastoupení,
- členové kolektivních orgánů právnické osoby
- likvidátoři,
- vedoucí organizačních složek právnické osoby, která má sídlo ve státě, s nímž Česká republika neuzavřela mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení, pokud je tato složka zapsána v obchodním rejstříku a místo výkonu práce těchto vedoucích je trvale v České republice,

v době zaměstnání, pokud jim v souvislosti se zaměstnáním plynou nebo by mohly plynout příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmu podle zvláštního právního předpisu a nejsou od této daně osvobozeny.

1.3.2.1. Nemocenské pojištění

Tyto osoby jsou účastny podle § 6 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, pokud:

b) sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (dále jen "rozhodný příjem").

Částka rozhodná pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění od 1. ledna 2012 činí **2 500 Kč** (NV č. 410/2011Sb. o zvýšení částky rozhodné pro účast zaměstnanců na nemocenském pojištění).

POZOR: V případě pracovní neschopnosti v prvních 14 kalendářních dnech jejího trvání náleží náhrada mzdy podle § 192 ZP od zaměstnavatele. Člen představenstva nebo jednatel mají smlouvu o výkonu funkce podle zákona o obchodních korporacích, **nemají tedy nárok na tuto náhradu mzdy**. Doporučuji, aby ve smlouvě o výkonu funkce bylo se statutárem sjednáno, že v době prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti náleží odměna za výkon funkce v nekrácené výši.

1. Členové představenstva a jednatelé mají nárok na všechny dávky nemocenského pojištění, tj. na nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, ošetřovné nebo vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Nemocenské bude náležet až od 15 kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti, peněžita pomoc v mateřství od nástupu na peněžitou pomoc atd.
2. Problém s poskytováním dávek nemocenského pojištění vzniká v případě, že pojištěnec vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci. Například jednatel i v době nemoci vykonává funkci jednatele a náleží mu tedy i v tomto období nekrácená odměna za výkon funkce. Pokud bude ve smlouvě o výkonu funkce **sjednáno, že odměna za výkon funkce v době pracovní neschopnosti od 15 dne nebo peněžité pomoci v mateřství nenáleží**, bude mu poskytnuta nemocenské nebo peněžita pomoc v mateřství stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru.

1.3.3. Zdravotní pojištění

Za zaměstnance se podle § 5 písm. a) bodu 4 zákona č. 48/97 Sb., o veřejném zdravotním pojištění považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti s „výjimkou člena družstva, který není v pracovní právní vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jim odměňován, a který v kalendářním měsíci nedosáhl stanoveného příjmu“. Vzhledem k tomu, že příjmy z pracovní právního vztahu i

z obchodněprávního vztahu jsou podle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů příjmy ze závislé činnosti bude se z nich **vždy** odvádět pojistné na zdravotní pojištění kromě výše uvedených členů družstev.

U nich se stanoveným (započitatelným) příjmem se rozumí částka 2500 Kč za kalendářní měsíc.

PRÍKLAD: Družstvo vyplácí členům představenstva měsíčně odměnu za výkon funkce ve výši xxxx Kč. Tato odměna je vyplácena jak členům družstva, kteří jsou zároveň zaměstnanci, tak i členům představenstva, kteří nemají u družstva pracovněprávní vztah.

1. Členové družstva, kteří **nemají zároveň pracovněprávní vztah** k družstvu, **neodvádějí** z odměny člena představenstva **zdravotní pojištění**, pokud odměna za výkon této funkce nedosáhla alespoň částky 2500 Kč.
2. Členové družstva, kteří **pobírají odměnu za výkon funkce a zároveň v družstvu pracují v pracovněprávním vztahu**, **odvedou z obou pracovních vztahů zdravotní pojištění**, což samozřejmě neplatí **vždy** pro dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

Příklad	Pracovněprávní vztah			Člen představenstva			Poznámka
	PPV	SP	ZP	PPV	SP	ZP	
1	-----			822	A/N	A/N	Z hlediska sociálního pojištění se každý pracovněprávní vztah posuzuje samostatně.
2	1xx, 2xx, 911, 913, 914 (PS)	A	A	824	A/N	A	Z hlediska zdravotního pojištění se posuzují pracovněprávní vztahy v tomto případě společně.
	611 (DPČ se sjednaným příjmem nad 2500 Kč a s dopočtem na ZP)						
	521,523, 524, 923, 924 (PS - MR) 621 (DPČ- MR s dop.)	A/N	A	824	A/N	A	
	612 (DPČ se sjednaným příjmem nad 2500 Kč), kdy je zaměstnanec vždy NP	A	A/N	824	A	A	
	622, 623, 922 (DPČ- MR)	A/N	A/N	824	A/N	A	Výjimku má dohoda o pracovní činnosti MR, kde se všechny DPP u jednoho zaměstnavatele posuzují na 2500 Kč z hlediska SP společně, z hlediska ZP samostatně.
	435 (1 DPP pod mez)	N	N	822	A/N	A/N	Výjimku má dohoda o provedení práce, kde se všechny DPP u jednoho zaměstnavatele posuzují na 10 tis. Kč z hlediska SP společně, z hlediska ZP samostatně.
	435 (1 DPP nad mez)	A	A	824	A/N	A	
	435 (Σ DPP nad mez, přičemž žádná z dohod nepřekročí mez)	A	N	822	A/N	A/N	
435 (Σ DPP nad mez, přičemž některé z dohod překročí mez)	A	A/N	824	A/N	A		
435 (Σ DPP pod mez)	N	N	822	A/N	A/N		

Díky „kvalifikovaným“ výkladům příslušných orgánů je v tom takový chaos, že doporučují vždy, má-li zaměstnanec v **družstvu** jakýkoliv pracovněprávní vztah (pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, dohodu o provedení práce, pokud z nich někdy plyne odvod na ZP), **odvést zdravotní pojištění z odměny člena představenstva i v případě, že nepřekročí 2500 Kč (PPV 824)**. Některých nesrovnalostí mezi sociálním a zdravotním pojištěním se snad zbavíme od roku 2015, budou-li schváleny navržené novely - viz kapitoly 3 a 4.

1.3.4. Úrazové pojištění

KOOPERATIVA:

1. Zákonné pojištění se vztahuje na úrazy a nemoci z povolání, které utrpí zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru na základě **pracovní smlouvy**, nebo kteří vykonávají činnost pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tzn. **dohoda o pracovní činnosti** nebo **dohoda o provedení práce**. Podmínky pracovněprávního vztahu a uzavírání dohod upravuje zákoník práce. V případě, že zaměstnavatel má zaměstnance pouze na **DPP** (nepřekročí VZ 10 000,- Kč) hradí **minimální pojistné ve výši 100 Kč** (neomezený počet DPP). Pokud zaměstnanec **na DPP vstoupí do odvodu sociálního pojištění**, musí být prováděn výpočet zákonného pojištění shodně s postupem dle §12 odst. 2 vyhlášky č. 125/1993 Sb., v platném znění.
2. Zákonné pojištění **se nevztahuje** na členy dozorčích rad, statutárních orgánů, jednatele, společníky, statutáry a to i přes to, že od 1. 1. 2012 je za tyto pracovníky odváděno sociální pojištění.

Z výše uvedeného vyplývá, že osoby vykonávající činnost na základě smlouvy o výkonu funkce nejsou úrazově pojištěny podle vyhl. MF č. 125/93 Sb. o zákonném pojištění odpovědnosti. V rámci smlouvy o výkonu funkce **lze sjednat odpovědnost společnosti za pracovní úrazy** člena statutárního orgánu včetně nároků vyplývajících z takové odpovědnosti. Úraz statutárního orgánu by potom byl posuzován jako pracovní úraz. Poskytnuté plnění by ale **nebylo hrazeno ze zákonného pojištění odpovědnosti**, ale společnost by jej musela uhradit ze svých zdrojů nebo se pro tento případ pojistit u komerční pojišťovny. Pokud tato odpovědnost společnosti za pracovní úraz není ve smlouvě o výkonu funkce sjednána, doporučuji statutárům a členům statutárního orgánu sjednat osobní komerční pojištění pro případ úrazu.

1.3.5. Daň z příjmů

1.3.5.1. Daňový rezident

Příjmy z pracovněprávního vztahu i z obchodněprávního vztahu jsou podle § 6 odst. 1 zákona o daních z příjmů považovány za příjmy ze závislé činnosti a bude se z nich odvádět vždy zálohová daň. Pokud osoba, vykonávající činnost na základě smlouvy o výkonu funkce, podepíše Prohlášení k dani, uplatní se u ní veškeré prokázané slevy na dani a případně daňové zvýhodnění na dítě. Pokud splní ostatní podmínky pro provedení ročního zúčtování záloh, může o něj po skončení roku požádat, pokud mu v některém měsíci nebyla vypočtena solidární daň. V tom případě musí podat daňové přiznání.

1.3.5.2. Daňový nerezident

1.3.5.2.1. Členové statutárních orgánů

U daňových nerezidentů je vybírána daň srážkou podle zvláštní sazby daně, a to v souladu s ust. § 6 odst. 1 písm. c) bod 1 a § 22 odst. 1 písm. g) bod 6 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Finanční správa: **Sdělení k praktické aplikaci ustanovení § 6 odst. 13 a 15 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění platném od 1.1.2009.** (20. ledna 2009)

Ustanovení § 6 odst. 13 ZDP dále stanovilo, že částka odpovídající tomuto povinnému pojistnému (tuzemskému) se při výpočtu základu daně připočte k příjmu ze závislé činnosti nebo k funkčnímu požitku též u zaměstnance, u kterého povinnost platit toto povinné pojistné (tuzemské) zaměstnavatel nemá. V těchto případech podle tohoto nově upraveného znění postupuje zaměstnavatel tak, jako kdyby se na takového zaměstnance vztahovalo povinné pojistné (tuzemské) podle zákona o tuzemském sociálním a zdravotním pojištění.

ZDP výši fiktivní částky, o níž se zvyšují příjmy zaměstnance při stanovení základu daně (výši povinného pojistného) nestanoví a při výpočtu výše této částky se vychází z tuzemských zákonů o sociálním a zdravotním pojištění. Tento postup je třeba akceptovat též u zaměstnance, u kterého povinnost platit povinné pojistné (tuzemské) zaměstnavatel nemá, ale podle novelizovaného znění § 6 odst. 13 ZDP bude toto povinné pojistné (tuzemské) při výpočtu základu daně připočítávat k příjmu takového zaměstnance.

Finanční správa: **Použití ustanovení § 36 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP)** (13. ledna 2012)

*Novelou zákona o daních z příjmů č. 216/2009 Sb. byl do § 36 doplněn **odstavec 7**, který umožňuje poplatníkům – nerezidentům České republiky **nahradit zdanění některých druhů příjmů srážkovou daní postupem, kdy podají daňové přiznání** a mohou si tak snížit základ daně o související výdaje/náklady*

*„(7) Zahrou-li do daňového přiznání poplatníci uvedení v § 2 odst. 3 a § 17 odst. 4, kteří **jsou daňovými rezidenty členského státu Evropské unie nebo dalších států, které tvoří Evropský hospodářský prostor**, příjmy uvedené v § 22 odst. 1 písm. c), f) nebo g) bodech 1, 2, 4, 5, 6 nebo 12, započte se sražená daň na jejich celkovou daňovou povinnost vztahující se k příjmům ze zdrojů na území České republiky, za které v České republice podávají daňové přiznání. Pokud nelze sraženou daň nebo její část započítat na tuto jejich celkovou daňovou povinnost proto, že poplatníkovi vznikla daňová povinnost ve výši nula nebo vykázal daňovou ztrátu anebo jeho celková daňová povinnost je nižší než daň sražená, vznikne ve výši daňové povinnosti, kterou nelze započítat, přeplatek 35e). Nezahrne-li poplatník příjmy uvedené v § 22 odst. 1 písm. c), f) nebo g) bodech 1, 2, 4, 5, 6 nebo 12 do daňového přiznání do konce lhůty stanovené zvláštním právním předpisem 28b), použije se obdobně § 38e odst. 7.“*

U odměn členů statutárních orgánů nelze uplatnit výdaje nebo náklady.

1.3.5.2.2. Jednatelé

Zdroj: Demonia, Ing. Růžička

Ze stanoviska Ministerstvo financí:

„Vzhledem k tomu, že podle obecné úpravy právnických osob v novém občanském zákoníku (§ 152 odst. 1 zákona 89/2012 Sb.) si právnická osoba tvoří orgány o jednom členu (individuální) nebo o více členech (kolektivní) a uvedené se vztahuje též na jednatele společnosti s ručením omezeným, jsme toho názoru, že počínaje rokem 2014 by již měla být z odměn jednatelů u daňových nerezidentů vybírána daň srážkou podle zvláštní sazby daně, a to v souladu s ust. § 6 odst. 1 písm. c) bod 1 a § 22 odst. 1 písm. g) bod 6 zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Lze však souhlasit s tím, že z platného znění zákona o daních z příjmů výše uvedený postup zcela jednoznačně nevyplývá. Proto je v rámci připravované novely v současné době navrženo v tomto smyslu legislativně technické zpřesnění dotčených ustanovení zákona o daních z příjmů.“

Z odpovědi vyplývá, že by se již v roce 2014 měla srážet u jednatelů, daňových nerezidentů srážková daň. Domníváme se, že ani zaměstnavatelé, kteří takto v roce 2014 nepostupovali, by neměli být sankčně stíháni, protože zákon o daních z příjmů má být upraven s účinností od 1. 1. 2015.

1.4. Účtování a odměňování statutárů a členů statutárních orgánů

Z hlediska účtování, zdaňování a odvodů pojistného se na odměnu tuzemského daňového rezidenta, sjednanou podle zákona o obchodních korporacích ve smlouvě o výkonu funkce, pohlíží stejně jako na běžnou mzdu.

Místo účtu 521 se pro zaúčtování hrubé odměny statutára nebo člena statutárního orgánu použije analytický účet vytvořený účetní jednotkou v rámci účtové skupiny 52 (např. na účet 522x nebo 523x apod.) a místo účtu 331 lze použít např. účet 366 nebo 379.

DRMZ	Název	MD	Dal	
172	Odměna statutára (jednatel...)	522600	+++000	
176	Odměna člena statut. org. a.s	523600	+++000	
177	Odměna člena statut. org. ostatní	522600	+++000	

Pokud má statutár (člen statutárního orgánu) pouze smlouvu o výkonu funkce, je to velmi jednoduché. Program nahradí (+++) definovaným účtem z 6.3.1. Přepínače – Účtování – Vztah ze sloupce SU2.

Problém nastává v případech, kdy dochází k souběhu funkce a pracovního vztahu (např. Mzdová účetní s měsíční mzdou (PPV 111) je členkou představenstva družstva (PPV 824).

Pak je nutná volba:

- účtovat mzdu i odměnu statutára na straně DAL na účet 331
- účtovat mzdu i odměnu statutára na straně DAL na účet 366 (379),

neboť mzdu, SP a ZP lze účtovat za každý pracovněprávní vztah samostatně, daň je za zaměstnance, stejně jako ostatní srážky, pak dochází k tomu, že nejsou automaticky vyrovnány účty 331 a 366 (379).

Program automaticky účtuje mzdu i odměnu na účty nastavené v přepínačích pro jednotlivé činnosti. Aby nedocházelo k nevyrovnaným účtům 331 X 336, má-li zaměstnanec v některém pracovněprávním vztahu zatrženu položku **Statutár** nebo má jeden pracovněprávní vztah **7xx nebo 8xx**, je považován veškerý příjem z hlediska účtování za příjem **STATUTÁRA**.

Je na Vás, jak nastavíte účty v položkách SU a SU1 v menu **6.3.1. Přepínače – Účtování – Vztah** pro jednotlivé činnosti.

1.5. Prokurista

Většina z Vás považuje prokuristu za statutára, ale **Prokurista** je zástupcem podnikatele a nikoliv jeho statutárním orgánem a ani nemá obdobné postavení jako statutární orgán. O tom svědčí i judikatura českých soudů, která nepřipouští aplikaci ustanovení o statutárních orgánech na postavení prokuristy a odkazuje na místo toho na právní úpravu mandátní smlouvy v obchodním zákoníku.

V osobě prokuristy musí jít vždy o **fyzickou osobu**, způsobilou k právním úkonům a tato osoba musí být zapsána v obchodním rejstříku.

Prokuru může udělit pouze podnikatel **zapsaný v obchodním rejstříku**. Prokura vzniká udělením – tedy v praxi

příslušnou dohodou o jejím udělení, nikoliv až zápisem do obchodního rejstříku; díky výslovné úpravě první věty § 450 odst. 1 NOZ. Dobrá víra třetích osob od okamžiku udělení prokury až po její zápis do obchodního rejstříku je chráněna ustanovením § 444 NOZ. NOZ výslovně neupravuje požadavek písemné formy pro udělení prokury – vzhledem k užití obecných ustanovení o plných mocích, která se budou aplikovat i na prokuru, je dostatečný předpis písemné formy pro plnou moc.

Úprava NOZ stanoví, že prokurista je podnikatelem zmocněn k jednání ve všech záležitostech, ke kterým běžně dochází při provozu obchodního závodu a k nimž se jinak vyžaduje zvláštní plná moc; novinkou však je, že prokuru lze udělit i pro určitou pobočku (příp. pro určitý závod, má-li jich podnikatel více). Úprava prokury dle NOZ nezahrnuje, oprávnění ke zcizování a zatěžování nemovitostí, které však lze do udělení prokury výslovně uvést.

NOZ dále stanoví, že při udělení prokury musí být výslovně uvedeno, že se jedná o prokuru a že v případech, kdy je prokura udělována jen pro některou pobočku nebo pro některý z obchodních závodů podnikatele, je tyto nutné výslovně označit (§ 450 odst. 2 NOZ).

V NOZ se také výslovně uvádí, že prokurista vykonává prokuru s péčí řádného hospodáře stejně jako členové statutárního nebo kontrolního orgánu. V souvislosti s tímto novým ustanovením se nicméně v důvodové zprávě uvádí, že pravidlo jednat s péčí řádného hospodáře v případě prokuristy je ustanovením dispozitivním a není tedy vyloučeno, aby se prokurista a společnost dohodli na jiné úpravě vzájemných práv a povinností a toto ustanovení vyloučili.

Zakázáno je „vyprázdnění“ prokury, tj. situace, kdy by prokurista přenesl prokuru na někoho jiného či kdy by sám udělil další prokuru (§ 451 NOZ). Prokuristovi nicméně nic nebrání v tom, aby jinému udělil jiné zmocnění. Požadavek osobního výkonu funkce prokuristy pak úzce souvisí s jeho povinností vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře (§ 454 NOZ), která vyjadřuje prokuristovo postavení u podnikatele; uvedené ustanovení § 454 NOZ je však ustanovením dispozitivním, a lze tak mezi stranami sjednat i jiné měřítko jednání prokuristy. Je výslovně zakázáno udělit prokuru právnické osobě (§ 452 odst. 1 NOZ).

NOZ stanoví pravidlo, že je-li prokura udělena více osobám, zastupuje každá z nich podnikatele samostatně, nicméně při udělení prokury lze určit něco jiného (§ 452 odst. 2 NOZ). Podobně je zachována stávající úprava, pokud se týče omezení prokury vnitřními pokyny – tyto nemají účinky vůči třetím osobám, a to ani když byly zveřejněny (§ 453 NOZ). NOZ rovněž obsahuje instruktivní ustanovení týkající se způsobu podepisování prokuristy (§ 455 NOZ).

Pokud jde o zánik prokury, je v rámci speciálních ustanovení o prokure upraven pouze její zánik převodem nebo pachtěm obchodního závodu nebo pobočky, pro které byla udělena (s § 456 věta první NOZ). Vedle tohoto pravidla však je nutno vzít v potaz ještě obecnou úpravu smluvního zastoupení, která se bude aplikovat i na prokuru, a tak prokura zaniká obecně odvoláním prokuristy podnikatelem, vypovězením ze strany prokuristy, příslušnou dohodou mezi prokuristou a podnikatelem, zánikem podnikatele-právnické osoby či smrtí prokuristy; smrtí podnikatele prokura nezaniká, ledaže bylo ujednáno něco jiného (§ 456 věta druhá NOZ). Z § 1 odst. 2 NOZ však vyplývá, že při respektování zákonných zákazů (např. ust. § 442 NOZ ohledně vzdání se práva odvolat zmocnění) lze i v případech zániku prokury ujednat něco jiného.

POZOR: Prokurista není oprávněn jednat za právnickou osobu před správcem daně podle § 9 odst. 2 zákona č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků. V daňovém řízení může být prokurista toliko smluvním zástupcem právnické osoby, a to na základě plné moci jemu udělené podle § 10 odst. 3 tohoto zákona. V zákonném vymezení prokury zmocnění zastupovat daňový subjekt podle § 10 odst. 3 uvedeného zákona samo o sobě obsaženo není, neboť placení daní není právním úkonem týkajícím se provozu podniku, nýbrž právním úkonem vztahujícím se k podnikateli.

Aby byl prokurista oprávněn zastupovat společnost v daňovém řízení, muselo by takové zmocnění být výslovně obsaženo např. v listině o udělení prokury či v samostatné plné moci.

Související rozhodnutí:

- rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2009, sp. zn. 23 Cdo 2713/2009,
- **usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004**, sp. zn. 11 Tdo 972/2003, publikováno ve Sbírce rozhodnutí a stanovisek c. 48/2005.

1.5.1. Souběh pracovního poměru a prokury

Příklad: Zaměstnanec pracuje ve firmě v hlavním pracovním poměru. Je současně pověřen funkcí prokuristy, z níž bude mít pravidelnou měsíční odměnu.

Funkci prokuristy zde bude vykonávat zaměstnanec, který zřejmě není statutár ani členem statutárního orgánu, právní vztah prokuristy tedy může být sjednán jako pracovněprávní vztah - jako další **pracovní poměr** (může být také vykonáván na základě smlouvy mandátní). Zaměstnanec bude mít u zaměstnavatele dva pracovněprávní vztahy (souběžné), z obou mu poplynou příjmy podle § 6 odst. 1 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Na tento stav je do jisté míry potřeba nahlížet jako na dvě samostatné záležitosti, tj. jako by šlo o dva pracovní poměry dvou různých zaměstnanců. Ať již hovoříme o odměně nebo o mzdě, příjem prokuristy není odměnou člena statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob, jak uvedený zákon uvádí v § 6 odst. 1 písm. c).

Pojistné na sociální pojištění i pojistné na zdravotní pojištění je potřeba odvádět z obou činností (prokurista není členem statutárního orgánu), vypočítá se zvlášť za každou činnost. V Přehledu o vyměřovacích základech a pojistném pro OSSZ

bude tedy dotýčný zaměstnanec uveden dvěma řádky pro dva vyměřovací základy (druh činnosti 1 pro pracovní poměr, druh činnosti 2 pro další pracovní poměr prokuristy). Stejně tak budou dva zápisy i v Přehledu pojistného pro zdravotní pojišťovnu (dva samostatné vyměřovací základy a tomu odpovídající pojistné).

Výpočet daně z příjmů ze závislé činnosti se provede ze součtu obou příjmů. Daňové záležitosti budou ve mzdovém listě souhrnně, mzda a jiné náležitosti (odpracovaná a vyloučená doba, základy pro odvod SP a ZP, odvody SP a ZP) budou uvedeny zvlášť pro každý pracovní poměr.

1.5.2. Mzda prokuristy

To, co se prokuristovi v rámci pracovněprávního vztahu za výkon činnosti (funkce) vyplácí, je **mzda**. Jako mzdy obecně bude daňově uznatelnou položkou. O mzdě (odměně) prokuristy se bude účtovat úplně stejně, jako o mzdách zaměstnanců obecně.

2. Mzdy, zákoník práce, zaměstnanost

Vzhledem k častým dotazům si kromě novinek z roku 2014 a pro rok 2015 projdeme i některé další oblasti.

2.1. Pracovní poměr

Jistě není třeba připomínat, že vznik pracovněprávního vztahu se zakládá **VŽDY** v písemné formě, ať jde o pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

Abychom se více obávali všech kontrol inspektorátu práce, **dochází od 1.1.2015 ke změnám v zákonu č. 251/2005 Sb. o inspekci práce:**

- Za přestupek a správní delikt na úseku rovného zacházení (§ 11 a § 24) se zvýšila pokuta až na 1000000 Kč (dosud 400000 Kč).
- Za přestupek nebo správní delikt spočívající v porušení stanovených povinností při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti hrozí nově pokuta až ve výši 2 miliony Kč (**§12 odst.2 písm. a)**). Dosud byla pokuta 300 000 Kč.
- V § 36 se změnil odst. 2 a vložil nový odst. 3, které zní:
 - (2) Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezhájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.
 - (3) Právnická osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila.

Prokazování vynaloženého veškerého úsilí bude po těch letech více než složité.

Kamenem úrazu je také skutečnost, že dokumenty o vzniku pracovního poměru musejí být uloženy na pracovišti, ať už v listinné (kopie) nebo elektronické podobě. V současné době za neexistenci těchto dokladů na pracovišti nehrozí žádná pokuta. Od 1.1. 2015 zákon č. 136/2014 Sb., novelizoval zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v

§ 136

*(1) Právnická nebo fyzická osoba je jako zaměstnavatel povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. **Splnění povinností podle věty první se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.***

(2) Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup o zaměstnanci tyto údaje vedené v registru pojištěnců:

a) vznik a zánik účasti na nemocenském pojištění nebo nástup do zaměstnání a jeho skončení anebo u smluvního zaměstnance zahájení a skončení výkonu práce pro smluvního zaměstnavatele,

b) druh výdělečné činnosti zakládající účast na nemocenském pojištění,

c) obchodní firmu, název nebo jméno a příjmení zaměstnavatele včetně adresy jeho sídla nebo trvalého pobytu, popřípadě místa podnikání.

(3) Pro ověření skutečností podle odstavce 1 jsou Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce oprávněny získávat z Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje

- a) **zda je fyzická osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání,**
- b) **o občanech Evropské unie a cizincích vedené příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce,**
- c) **poskytované podle § 8a odst. 1 písm. o) tohoto zákona.**

§ 140

(1) Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že

- a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,
- b) zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy,
- c) umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2, nebo
- d) **nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou,**
- e) **umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3.**

(2) Právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dále dopustí správního deliktu tím, že jako zaměstnavatel

- a) v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením,
- b) nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81,
- c) ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů,
- d) nevede v evidenci vedené podle § 81 odst. 3 požadované údaje nebo v ní uvede neúplné nebo nepravdivé údaje, nebo
- e) nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1.

(3) Poskytovatel zdravotních služeb se dopustí správního deliktu tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1.

(4) Za správní delikt se uloží pokuta do

- a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b),
- b) 2 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. b),
- c) 500 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 2 písm. c) a e),
- d) 100 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. d) a odstavce 2 písm. d),
- e) 50 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 3,
- f) 10 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. c), nejméně však ve výši 50 000 Kč

Ústavní soud rozhodl pod sp. zn. Pl. ÚS 52/13 dne 9. září 2014 o **zrušení slov „nejméně však ve výši 250000 Kč“** v § 140 odst. 4 písm. f) zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Z této změny vyplývá, že s účinností **od 20. října 2014** není stanovena žádná dolní hranice pokuty za výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) zákona. Inspektoráty práce musí stanovovat pokutu dle konkrétního zavinění zaměstnavatele při výkonu nelegální práce, ale nemusí již dodržovat minimální výši 250000 Kč. Výše uvedenou novelou je stanovena dolní hranice pokuty za nelegální zaměstnávání ve výši 50 tis. Kč.

Zaměstnavatel již **nebude muset mít v místě pracoviště kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu, pokud má splněnu povinnost přihlášení svých zaměstnanců na OSSZ.** Inspektoráty práce si budou moci nově dálkovým přístupem tuto skutečnost ověřit u ČSSZ v registru pojištěnců a dalších informačních systémech.

POZOR: Dohody o provedení práce nebo pracovní smlouvy a dohody o pracovní činnosti se sjednaným příjmem do měsíční meze pro nemocenské pojištění (nebo bez sjednaného příjmu – zaměstnání malého rozsahu) na pracovišti **musí být nadále uloženy!!!!**, neboť z nich téměř nikdy nevyplývá povinnost zaměstnance přihlásit k nemocenskému pojištění.

Za správní delikt nelegální práce lze vyměřit pokutu nejméně 50000 Kč. Dosud musela být nejmenší pokuta 250000 Kč, která byla pro některé zaměstnavatele téměř likvidační.

2.1.1. Lhůty a doby v pracovním právu

- **Lhůta** je časový interval, v němž má být něco vykonáno, aby nenastal určitý (zpravidla negativní) účinek. Typickým případem je **lhůta ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce, tedy lhůta 2 měsíců k podání žaloby na neplatnost právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru**. Pokud smluvní strana dotčené lhůty nevyužije, bude se na pracovní poměr bez ohledu na případné vady právního jednání nahlížet jako na platně skončený.

Pro lhůty se použije obecné pravidlo obsažené v ustanoveních § 605 a následujících zákona č.89/2012 Sb., občanského zákoníku.

Podle občanského zákoníku platí, že lhůta počíná dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek. Konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta počítá. Není-li takový den v posledním měsíci, případně konec lhůty na jeho poslední den. Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Pokud s odkazem na výše uvedenou lhůtu dle ustanovení § 72 zákoníku práce skončil pracovní poměr např. 30.6., lze žalobu na neplatnost jeho rozvázání podat (tj. doručit soudu) nejpozději dne 30.8. Kdyby k rozvázání pracovního poměru došlo např. ke dni 31.12., uplyne zmíněná lhůta 28.2. (v přestupném roce 29.2.). Obojí platí za předpokladu, že ony poslední dny jsou dny pracovní, jinak by se konec lhůty „posunul“ na nejbližší následující pracovní den.

- **Doba** je pak vnímána především jako časový interval, s jehož skončením jsou spojeny určité právní důsledky, a to bez vazby na to, zdali bylo něco vykonáno, nebo ne. Ze zákoníku práce lze upozornit např. na **výpovědní dobu, zkušební dobu nebo dobu trvání pracovního poměru**.

Pro doby se použije ustanovení § 333 zákoníku práce (pro ně se počítání dob podle občanského zákoníku nepoužije!!!).

Zákoník práce u dob vychází z toho, že počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Pokud byl mezi smluvními stranami sjednán např. pracovní poměr se dnem nástupu do práce ke dni 1.7. (tímto dnem pracovní poměr dle ustanovení § 36 zákoníku práce vznikl) a zkušební doba v délce 3 měsíců, skončí tato doba (pokud nedojde k jejímu zákonnému prodloužení ve smyslu ustanovení § 35 odst. 4 zákoníku práce) dne 30.9.

2.1.2. Zkušební doba

Účelem zkušební doby je umožnit zaměstnanci a zaměstnavateli **posoudit, zda sjednaný pracovní poměr odpovídá jejich očekáváním**, a pakliže ne, tento pracovníprávní vztah poměrně jednoduchým způsobem a bez jakéhokoli předepsaného zdůvodnění zrušit. Právní úpravu sjednání zkušební doby obsahuje ustanovení § 35 zákoníku práce a je postavena na následujících pravidlech:

1. Zkušební doba musí být **sjednána písemně a nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce**, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance, nejlépe v pracovní smlouvě, ale není to podmínkou, lze ji sjednat písemně samostatně.
2. Maximálně možná délka zkušební doby činí:
 - **3 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru u řadových zaměstnanců
 - **6 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u **vedoucích zaměstnanců**.
 - Nesmí být **delší než polovina sjednané doby trvání pracovního poměru na dobu určitou**. Polovinu je třeba chápat v matematickém slova smyslu a plynutí doby jako čas počítaný obecně v kalendářních dnech. Pokud bude počet dnů trvání pracovního poměru lichý, lze ve vztahu k maximální délce zkušební doby využít „**kratší poloviny**“.
3. Zkušební doba se ze zákona **prodlužuje**
 - o dobu **celodenních překážek v práci**, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby
 - o dobu **celodenní dovolené**. Smluvní prodloužení zkušební doby je vyloučeno.

POZOR: O dobu neomluvené absence, kvůli které zaměstnanec ve zkušební době nepracoval, nelze zkušební dobu prodloužit, protože neomluvená absence není překážkou v práci ve smyslu zákoníku práce.

2.1.3. Pracovní doba

Zaměstnavatelé vedou zpravidla evidenci docházky, která však není s evidencí pracovní doby totožná, protože pouze eviduje, jakou dobu se zaměstnanec zdržuje v objektu zaměstnavatele, v lepším případě na pracovišti, nikoliv **skutečně odpracovanou dobu**. Zákoník práce nestanoví žádnou formu vedení evidence pracovní doby, pouze obecně stanovuje sledované údaje v § 96

(1) *Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce*

a) odpracované

1. směny [[§ 78 odst. 1 písm. c\)](#)],
2. práce přesčas [[§ 78 odst. 1 písm. i\)](#) a [§ 93](#)],
3. další dohodnuté práce přesčas ([§ 93a](#)),
4. noční práce ([§ 94](#)),
5. doby v době pracovní pohotovosti ([§ 95 odst. 2](#)),

b) pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel [[§ 78 odst. 1 písm. h\)](#) a [§ 95](#)].

V praxi je dále dobré evidovat i čerpání přestávek na jídlo..., bezpečnostních přestávek, přestávek mezi směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu... , evidence musí být přehledná a průkazná pro potřeby kontrolní činnosti ze strany orgánů státní správy a musí být archivována po dobu 10 let.

Z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 5.11.2004 č.j. 21 Cdo 1916/2004 vyplývá, že evidence musí být taková, aby jednoznačně vypovídala o tom, kdy zaměstnanec konal práci, kdy konal práci přesčas, zda odpracoval stanovenou nebo dohodnutou pracovní dobu, k tomu je nezbytná součinnost zaměstnance.

Evidenci je možné vést v papírové nebo elektronické podobě (pozor na ochranu osobních údajů).

Samozřejmě je dobré mít takovou podrobnou evidenci v případě soudních sporů, ale problém už vyplývá i z [§ 141 odst.2 ZP](#), který zaměstnavateli ukládá proplácet i zlomky hodin přesčasové práce (např. 20 minut) – nelze zaokrouhlovat. Nejhorší je, že pokud tyto zlomky zaměstnanci nezaplatíte (nebo mu za ně neposkytnete náhradní volno), může se domáhat proplacení nebo okamžitého zrušení pracovního poměru soudní cestou nebo to oznámit inspekci práce – důsledky si dovedete představit. Pokud zlomky neproplácíte, můžete obdržet sankci až 1. mil Kč ([§13 odst. 1 písm.d](#)), případně dle [§ 26 odst. 1 písm.d](#)) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce), za nevedení evidence pracovní doby dle výše uvedeného můžete obdržet podle [§15 odst. 1 písm. l](#)) sankci až 400 tis. Kč.

Pokud jde o dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, je rovněž nutné evidovat odpracovanou dobu, pokud je však maximální rozsah práce překročen, nehrozí zaměstnavateli žádné sankce. To se ovšem změní od roku 2015, kdy za porušení této povinnosti bude moci být inspekci práce uložena pokuta až 2 mil. Kč.

Novela zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce k 1.1.2015 zákonem č. 136/2014 Sb.

§ 12 Přestupky na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

§ 25 Správní delikty právnických osob na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

(1) Fyzická (Právníká) osoba se dopustí přestupku na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že

a) poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,

b) neuzavře písemně pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, *nebo*

c) nezajistí, aby zaměstnanec nepřekročil zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

a) písm. a) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč,

b) písm. b) lze uložit pokutu až do výše 10 000 000 Kč,

c) písm. c) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč

2.2. Zaměstnávání cizinců

Zákonem č. 101/2014 Sb. byly provedeny změny v zákoně č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR a v zákoně č. 435/2004 Sb.. o zaměstnanosti.

Tato tzv. transpoziční novela zavedla zaměstnanecké karty, které představují nový druh povolení k dlouhodobému pobytu cizince na území ČR v případech, kdy účelem pobytu (delšího než 3 měsíce) je zaměstnání. Doposud museli cizinci (kromě občanů Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska) v případě zájmu o práci v České republice nejdříve získat **povolení k zaměstnání** od příslušného krajského úřadu práce. Až poté mohli dostat **vízum k pobytu nad 90 dnů**, které vydává ministerstvo vnitra. Nyní už vnitra vydává jen plastovou **zaměstnaneckou kartu**, jež nahrazuje obě výše zmíněná povolení.

Novela by tak měla přinést administrativní zjednodušení pro zaměstnavatele, cizince i úředníky, neboť jejím zavedením odpadne úřadům část agendy týkající se vydávání povolení k zaměstnání.

Zaměstnanecká karta cizinci přináší následující oprávnění:

- pobývat na území ČR a zároveň
- pracovat na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo
- pracovat na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra (v rámci změny zaměstnavatele, změny pracovní pozice, zaměstnání u dalšího zaměstnavatele nebo na další pracovní pozici).

Z hlediska odborné způsobilosti je určena pro všechny druhy zaměstnání bez ohledu na stupeň požadované odborné způsobilosti, aby však cizinec kartu získal, musí mimo jiné prokázat **odbornou způsobilost k výkonu dané profese**. Zaměstnanecká karta bude nejčastěji vydávána na dobu trvání pracovněprávního vztahu, nejdéle však na 2 roky, s možností opakovaného prodloužení platnosti.

Dosavadně vydané zelené karty zůstávají v platnosti po dobu v nich uvedenou a od účinnosti novely zákona se automaticky považují za karty zaměstnanecké. Naopak takzvaná modrá karta, která slouží k zaměstnání vysoce kvalifikovaných cizinců, zůstává nadále v platnosti.

2.2.1. Zaměstnanecká karta (ZK) pro cizince – základní informace pro žadatele

ZK je nový druh **jednotného povolení**, které držitele opravňuje **dlouhodobě pobývat** na území ČR **za účelem zaměstnání a vykonávat práci** na pracovní pozici, pro kterou byla karta vydána. Nahrazuje **vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zelenou kartu**, které již **nebudou vydávány**.

Modré karty budou vydávány i nadále. ZK má podobu **plastové karty s biometrickými prvky**. Zaměstnaneckou kartu vydává **Ministerstvo vnitra – odbor azylové a migrační politiky**.

Zaměstnanecká karta

- je vydávána na dobu trvání pracovněprávního vztahu, nejdéle však na **2 roky**, s možností **opakovaného prodloužení** doby platnosti.
- je určena pro cizince ze **všech států světa**. Ne však pro občany členských států EU/EHP a Švýcarska a jejich **rodinné příslušníky z řad občanů ostatních států**, kteří jsou **držiteli pobytové karty** rodinného příslušníka občana EU/EHP a Švýcarska nebo o její vydání požádali.
- je určena pro **všechny druhy zaměstnání bez ohledu na stupeň požadované odborné kvalifikace**.

Volné pracovní místo, na které lze podat žádost o zaměstnaneckou kartu, však musí být zařazeno do **centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty**. Tato volná místa mohou být se souhlasem zaměstnavatele **zveřejňována na internetovém integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí**, kde si je může zájemce vyhledat: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam

Písemnou žádost musí zájemce osobně podat na **místně příslušném zastupitelském úřadu ČR**. Pobývá-li již na území ČR na základě **víza k pobytu nad 90 dnů** nebo **povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem**, může podat žádost na **pracovišti Ministerstva vnitra**.

K žádosti o zaměstnaneckou kartu je třeba předložit

- platný **cestovní doklad**;
- **2 fotografie** odpovídající aktuální podobě cizince;
- **doklad o zajištění ubytování** na dobu pobytu na území ČR;
- **pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti** (nebo alespoň **smlouvu o smlouvě budoucí**, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti). Uvedené doklady musejí obsahovat ujednání, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce nebude sjednaná měsíční mzda nižší než základní sazba měsíční **minimální mzdy** a **týdenní pracovní doba** bude činit **nejméně 15 hodin**;
- **doklady prokazující odbornou způsobilost** požadovanou pro příslušnou pracovní pozici

Další požadované doklady:

- **doklad obdobný výpisu z evidence Rejstříku trestů** jako podklad k posouzení trestní záchovalosti
- **doklad o uznání zahraničního vzdělání** příslušným orgánem ČR;
- **lékařská zpráva**, že žadatel netrpí závažnou nemocí.

Všechny přikládané doklady musí být předloženy **v originále, případně v úředně ověřené kopii a v úředním překladu do českého jazyka**. Náležitosti k žádosti nesmí být starší 180 dnů, s výjimkou cestovního dokladu a fotografie cizince, pokud odpovídá jeho skutečné podobě.

Je-li podána žádost o zaměstnaneckou kartu v zahraničí a žádost je kladně vyřízena, vydá zastupitelský úřad **vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty**. Před vyznačením víza je nutné předložit **doklad o uzavření cestovního zdravotního pojištění** na dobu ode dne vstupu na území ČR do dne, kdy v ČR vznikne veřejné zdravotní pojištění.

Po příjezdu do ČR nejpozději do 3 pracovních dnů je nutné navštívit pracoviště Ministerstva vnitra za účelem poskytnutí biometrických údajů nutných ke zhotovení zaměstnanecké karty. Po pořízení biometrických údajů bude žadateli vydáno **potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty**.

Začít pracovat může žadatel ode dne **vydání potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty** Ministerstvem vnitra.

Držitel zaměstnanecké karty může změnit zaměstnavatele nebo přejít na jinou pracovní pozici, ale musí nejdříve na pracovišti Ministerstva vnitra podat písemnou **žádost o souhlas** s touto změnou a žádost musí být schválena. Musí se opět jednat o volné pracovní místo zařazené v **centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty**.

K této žádosti musí žadatel doložit **pracovní smlouvu** nebo **dohodu o pracovní činnosti** nebo alespoň **smlouvu o smlouvě budoucí**. V případě, že jsou pro novou pracovní pozici stanoveny odlišné kvalifikační požadavky nebo doklad, kterým byla dříve prokázána odborná způsobilost, pozbyl platnosti, je třeba znovu doložit odbornou způsobilost.

Držitel zaměstnanecké karty může mít více zaměstnání. Další zaměstnání může vykonávat jen tehdy, pokud získá **souhlas Ministerstva vnitra**, o který musí nejprve požádat.

Před uplynutím doby platnosti víza k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání je třeba požádat na pracovišti Ministerstva vnitra o zaměstnaneckou kartu. Držitel **povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání** požádá o prodloužení povolení k dlouhodobému pobytu, který v případě splnění zákonných podmínek bude **prodloužen již formou zaměstnanecké karty**.

- Žádost o vydání zaměstnanecké karty může žadatel podat nejpozději **před uplynutím doby platnosti víza k pobytu nad 90 dnů**.
- Žádost o **prodloužení povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání** formou zaměstnanecké karty může podat **nejdříve 90 dnů a nejpozději 14 dnů před uplynutím doby platnosti** povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání. **MVČR doporučuje podat žádost** v rámci stanovené lhůty co nejdříve, protože **bez platné zaměstnanecké karty nesmí po uplynutí doby platnosti povolení k zaměstnání vykonávat práci!**

Platná zelená karta se ke dni zavedení zaměstnaneckých karet v ČR **automaticky začíná považovat za zaměstnaneckou kartu a zůstává nadále v platnosti až do data uvedeného na této kartě**.

2.2.2. Zvláštní případy

V některých zvláštních případech, může o zaměstnaneckou kartu požádat také cizinec, který **chce na území ČR dlouhodobě pobývat za účelem zaměstnání** a má **právo volného vstupu na trh práce nebo i nadále podléhá povinnosti získat povolení k zaměstnání** vydávané Úřadem práce ČR. Právo volného vstupu na trh práce nebo povolení k zaměstnání v těchto případech cizince opravňují k výkonu práce a **ZK mu slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu**.

a) Volný vstup na trh práce ČR

Právo volného vstupu na trh práce ČR má například cizinec, který

- **získal v ČR střední nebo vyšší odborné vzdělání** nebo **vyšší odborné vzdělání v konzervatoři, vysokoškolské vzdělání**
- chce být v ČR zaměstnán jako **pedagogický pracovník** nebo **akademický pracovník vysoké školy**, duchovní církve nebo náboženské společnosti registrované v ČR
- je **do ČR vyslán v rámci poskytování služeb svým zahraničním zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU/EHP nebo ve Švýcarsku**
- stanoví-li to o něm platná mezinárodní smlouva.

ZK může být cizinci vydána **na dobu trvání pracovněprávního vztahu** podle předložených dokladů (např. pracovní smlouvy), **nejdéle však na 2 roky**, s možností **opakovaného prodloužení** doby její platnosti.

Cizinec musí jako **povinnou náležitost k žádosti o zaměstnaneckou kartu** přiložit kromě ostatních dokladů rovněž **doklad prokazující jeho právo volného vstupu na trh práce**. **Doklad prokazující odbornou způsobilost** k výkonu daného zaměstnání ani **doklad o uznání zahraničního vzdělání** od cizince **vyžadován nebude**.

Změní-li tento cizinec zaměstnavatele nebo pracovní pozici nebo si najde další zaměstnání, musí tuto skutečnost **oznámit Ministerstvu vnitra do 3 pracovních dnů** ode dne, kdy k ní došlo.

b) Povolení k zaměstnání

Cizinec, který chce v ČR dlouhodobě pobývat za účelem zaměstnání na základě zaměstnanecké karty, musí požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR o vydání povolení k zaměstnání **pouze tehdy**,

- je-li svým **zahraničním zaměstnavatelem** usazeným mimo území EU/EHP nebo Švýcarska **vyslán k výkonu práce do ČR (aby zde plnil úkoly vyplývající ze smlouvy** uzavřené mezi tímto zaměstnavatelem a českou právnickou či fyzickou osobou)
- je-li **společníkem, členem nebo statutárním orgánem obchodní společnosti nebo družstva** a plní úkoly vyplývající z předmětu činnosti této právnické osoby
- je-li **sezónním zaměstnancem** vykonávajícím práci závislou na střídání ročních období zaměstnaným na dobu nepřesahující 6 měsíců v kalendářním roce
- pracuje-li jako **stážista** v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli v ČR
- stanoví-li to o něm platná mezinárodní smlouva.

V těchto případech cizinec žádá o vydání **povolení k zaměstnání na pracovní místo**, které **není zařazeno v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty**.

Cizinec musí jako **povinnou náležitost k žádosti o zaměstnaneckou kartu** přiložit kromě ostatních dokladů uvedených v bodě 7 také vydané **povolení k zaměstnání** nebo musí v žádosti o zaměstnaneckou kartu uvést alespoň **číslo jednacích podané žádosti o vydání povolení k zaměstnání**.

ZK může být cizinci vydána **na dobu platnosti povolení k zaměstnání**. Prodloužení doby jeho platnosti je podmínkou případného prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty.

Cizinec může po příjezdu do ČR nastoupit do zaměstnání, má-li platné povolení k zaměstnání a vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem převzetí zaměstnanecké karty.

Více informací o zaměstnanecké kartě lze získat na **internetových stránkách Ministerstva vnitra**: <http://www.mvcr.cz/cizinci>

nebo na **informační lince Ministerstva vnitra**: e-mail: pobyty@mvcr.cz, telefon: (+420) 974 832 421, (+420) 974 832 418 (pondělí - pátek; 8:00 -15:00) nebo na **Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí**: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam

2.2.3. Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizince na základě ZK

Zaměstnavatel musí nejdříve oznámit volné pracovní místo krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu **má být zaměstnání vykonáváno**, a to včetně základní charakteristiky pracovního místa. Pokud toto místo nebude do 30 dnů od jeho oznámení obsazeno uchazečem z ČR nebo EU, může být zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, pokud s takovým zařazením do centrální evidence zaměstnavatel vyslovil souhlas.

Zaměstnanecká karta může být Ministerstvem vnitra vydána výhradně na volná pracovní místa vedená Ministerstvem práce a sociálních věcí v centrálních evidencích volných pracovních míst, která nebyla obsazena uchazeči o zaměstnání na českém trhu práce či trhu Evropské unie.

Zaměstnavateli tak dle nových předpisů odpadá povinnost předem na Úřadu práce oznámit a projednat záměr zaměstnávat cizince. Ministerstvo vnitra bude navíc o zaměstnaneckých kartách rozhodovat ve standardním správním řízení, proti kterému bude možné odvolání.

Následně je nutné uzavřít mezi českým zaměstnavatelem a cizincem pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí o budoucím uzavření pracovněprávního vztahu, která nově bude muset být spolu s dalšími požadovanými doklady předložena cizincem na příslušné české ambasádě v zahraničí se žádostí o vydání zaměstnanecké karty.

Pokud český zaměstnavatel splňuje podmínky a požádal o zařazení do projektů příslušných ministerstev tzv. Fast-Track nebo Welcome Package, které existují již nyní, měla by být procedura vydání zaměstnanecké karty ještě více zrychlena.

Zaměstnanecké karty se budou obecně vydávat na dobu, na kterou je uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, nejdéle však na dva roky. Platnost karty lze opakovaně prodloužit.

2.2.4. Vyslání zahraničního zaměstnance do české společnosti

Další novinkou je možnost vyslání zahraničního zaměstnance jeho zahraničním zaměstnavatelem do české společnosti za účelem zvyšování jeho kvalifikace na dobu maximálně šesti měsíců. Dle nových předpisů nebude potřeba pracovní povolení ani zaměstnanecká karta, ale pouze vízum k pobytu.

Podmínky vydání krátkodobého tzv. Schengenského víza za účelem zaměstnání do 90 dnů s nutností vyřízení

pracovního povolení zůstávají i nadále v platnosti.

Podrobné informace získáte na stránkách Ministerstva vnitra:

<http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MTE%3d>

2.2.5. Změny v zákonu č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

V § 3 odst. 2 byli doplněni mezi oprávněné osoby, kterým náleží dávky státní sociální podpory **cizinci**, kterým byla vydána zaměstnanecká karta, dále cizinci zaměstnaní na území ČR nebo cizinci, kteří již byli zaměstnaní na území ČR alespoň po dobu 6 měsíců a jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud jim bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR a dále rodinní příslušníci těchto cizinců, pokud jim bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR. Touto změnou se rozšíří okruh osob s nárokem na dávky SSP. Zároveň tato změna reaguje i na směrnici 2011/98/EU podle které osoby, pracovníci z třetích států, mají právo na rovné zacházení ve srovnání se státními příslušníky členského státu, ve kterém pobývají.

2.2.6. Změny v zákoníku práce

V souvislosti se zaměstnáváním cizinců se od 24.6.2014 rovněž aktualizoval § 48 odst. 3 písm. c), které řeší skončení pracovního poměru cizince:

„uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci“.

Podle přechodného ustanovení skončí pracovní poměr cizince se zelenou kartou uplynutím její platnosti, pokud nedojde k jeho skončení dříve jiným způsobem.

2.2.7. Vyslání cizince na pracovní cestu

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se upravil zákonem č. 136/2014 Sb.

§ 93

Cizinec, který je držitelem modré karty, zaměstnanecké karty nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání, může být zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce, jestliže to odpovídá povaze jím vykonávané práce, pro kterou byla udělena modrá karta, zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání.

2.3. Zvýšení minimální a zaručené mzdy od 1.1.2015

Nařízením vlády č. 204/2014 Sb. ze dne 15. září 2014 se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

1. V § 2 se upravuje základní sazba minimální mzdy z 50,60 Kč na 55 Kč pro hodinovou mzdu a 8 500 Kč na 9 200 Kč pro měsíční mzdu.
2. V § 3 v odstavci 1 se nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin v jednotlivých skupinách upravují na:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	55,00	9 200
2.	60,70	10 200
3.	67,00	11 200
4.	74,00	12 400
5.	81,70	13 700
6.	90,20	15 100
7.	99,60	16 700
8.	110,00	18 400

3. V § 5 odst. 2 se slovo "sazba" nahrazuje slovy "měsíční sazby".
4. Na konci textu § 7 se doplňují slova "a § 5 odst. 1".

Účinnost : Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2015.

POZOR: 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 **9 200 Kč** je platná u zaměstnanců s měsíční mzdou pro jakoukoliv délku týdenní pracovní doby v organizaci.

Minimální mzda **55,00 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 v 1. skupině prací jsou uvedeny v tabulce:

MesMzda		HodMzda1 jednosměnný		HodMzda2 dvousměnný		HodMzda3N třisměnný a nepřetržitý		Jiná, např.:	
Týdenní úvazek		40		38,75		37,5		35	
měsíční	ID		ID		ID		ID		ID
9200	8000	55,00	48,10	56,80	49,70	58,70	51,40	62,90	55,00
%	86,96		87,45		87,50		87,56		87,44

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 * 55 Kč).

2.3.1. Dopady zvýšení minimální mzdy

2.3.1.1. Ze zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

- při zkráceném úvazku:** Minimální odvod na zdravotní pojištění zaměstnance (§ 3) činí $9200 * 13,5 = 1242$ Kč,
 - z toho platí zaměstnanec 1/3, tj. **414 Kč**
 - zaměstnavatel 2/3 tj. **828 Kč**

Příklad: Zaměstnanec pracuje na zkrácený úvazek 30 hodin týdně. Jeho měsíční výdělek činí 7000 Kč. Protože je povinen platit odvod z minimální mzdy, provede se mu dopočet do minimální mzdy $9200 - 7000 = 2200$ Kč. Protože z dopočtu do minimální mzdy je povinen platit celý odvod sám, jeho odvod na zdravotní pojištění se vypočte: $(7000 * 13,5\% / 3) + (2200 * 13,5\%) = 315 + 297 = 612$ Kč.

- při poskytnutí neplaceného volno nebo neomluvené absenci**

- Pokud neplacené volno nebo neomluvená absence trvají celý kalendářní měsíc, je vyměřovacím základem minimální mzda za měsíc (9200 Kč) a
- Pokud neplacené volno nebo neomluvená absence trvají po část měsíce, připočte se k ostatním započítatelným příjmům **poměrná část minimální mzdy připadající na kalendářní den** v daném měsíci.

Příklad: Zaměstnanec v měsíci (31 KD) bude čerpat 10 kalendářních dnů neplaceného volna, jeho vyměřovací základ pro všeobecné zdravotní pojištění se v tomto měsíci zvýší o 2968 Kč ($9200 / 31 * 10$).

- při stanovení vyměřovacího základu** u osob bez zdanitelných příjmů (§ 3b) od 1. 1. 2015 záloha na VZP činí **1242 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.

2.3.1.2. 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 ledna 2015** si bude moci uchazeč o zaměstnání přivydělat částku **4600 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.

2.3.1.3. Ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

1. Zvýšení minimální mzdy se pro posuzování nároku na **měsíční daňový bonus**, kdy bude muset mít zaměstnanec od 1.1.2015 příjem alespoň **4600 Kč**, aby byl nárok na měsíční daňový bonus.

POZOR: Nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh

- pro zdaňovací období roku **2014** bude platit hranice **51000 Kč** ($8500 * 6$).
- pro zdaňovací období roku **2015** bude platit hranice **55200 Kč** ($9200 * 6$).

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 vypláceného důchodu, která je osvobozena od daně** (36ti násobek minimální mzdy).

- pro zdaňovací období roku 2014 je osvobozen pravidelný důchod do částky **306 tis. Kč** ($36 * 8 500$).
- pro zdaňovací období roku 2015 bde osvobozen pravidelný důchod do částky **331200 Kč** ($36 * 9200$).

2.3.1.4. Ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

1. 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 5,50 Kč** ($55 * 0,1$) 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 460 Kč** ($9200 * 0,05$) Rozpětí příplatku dle NV č. 564/2006 Sb., § 7 odst. 1 je od 400 Kč do 1400 Kč.

2. 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 bude čerpat např. dovolenou na zotavenou v měsíci lednu 2015, nemůže dostat za každou hodinu čerpání dovolené méně než 55 Kč při 40-ti hodinové týdenní pracovní době.

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

POZOR: Nezapomeňte:

1. V období 01/15 v sestavě 3.1.B. Průměry, zda hodinový průměr každého zaměstnance dosahuje **nejméně minimální mzdy**. Pokud tomu tak není, opravte ručně **v MS 1.1.B. Průměry** u příslušného zaměstnance jak **hodinový průměr**, tak **denní průměr**, přepočtete i **redukovaný hodinový průměr** pro případný výpočet náhrady mzdy.
2. Upravte **vnitřní předpis na rok 2015**, pokud stanovujete příplatky v absolutní výši nebo alespoň překontrolujte, zda vaše výše příplatku splňuje zákonem stanovenou minimální mez.

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

Minimální částka (**§122 odst. 1**), kterou musí učeň obdržet od 1. 1. 2015 je **2760 Kč měsíčně** ($9200 * 0,3$) resp. **16,50 Kč** ($55 * 0,3$) 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.

2.3.2. 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. **Pozor** na kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Stupeň	MesMzda	HodMzda		
		Jednosměnný 40 hodin	Dvousměnný 38,75 hodin	Třisměnný a nepřetržitý 37,50 hodiny
1	9 200	55,00	56,80	58,70
2	10 200	60,70	62,70	64,80
3	11 200	67,00	69,20	71,50
4	12 400	74,00	76,40	79,00
5	13 700	81,70	84,40	87,20
6	15 100	90,20	93,20	96,30
7	16 700	99,60	102,90	106,30
8	18 400	110,00	113,60	117,40

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány na desetihaléře směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočty dle vzorce: (40/stanovená týdenní pracovní doba * 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).

2.3.3. 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	HodMzda		
		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 87 nebo 88 % (viz % v porovnávací tabulce)**, 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 2015. O případné změně v programu budu uživatele informovat.

POZOR: Zaměstnanci, kteří jsou poživateli invalidního důchodu a budou mít neomluvenou absenci, mají vyměřovací základ vypočten z minimální mzdy 8500 (9200) 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 **nenavyšuje**, protože je za ně plátcem pojistného stát.

2.4. Novela zákona o zaměstnanosti od 1.1.2015

Novela (č. 136/2014 Sb.) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se kromě jiného soustředí zejména na oblast OZP

§ 67, který řeší zaměstnávání osob se zdravotním postižením

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen "osoby se zdravotním postižením") se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

a) invalidními ve třetím stupni (dále jen "osoba s těžším zdravotním postižením"),

b) invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo

c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoba zdravotně znevýhodněná").

(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba

a) **posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení** v případech uvedených v odstavci 2 písm. a) nebo b),

b) **potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení** v případě uvedeném v odstavci 2 písm. c).

(6) **Za osoby se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. b) se považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.**

Od účinnosti této novely (tj. od 1. 1. 2015) se za osoby se zdravotním postižením budou opět považovat „osoby zdravotně znevýhodněné“. Rozhodovat o tom, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou bude orgán sociálního zabezpečení na základě písemné žádosti občana. Pokud orgán sociálního zabezpečení vydá rozhodnutí o tom, že jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, bude si ji zaměstnavatel moci započítat na plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením. Poživatelé invalidních důchodů prvního, druhého nebo třetího stupně zůstávají osobami se zdravotním postižením i nadále.

POZOR: Podle přechodného ustanovení č. 1 k tomuto zákonu se osoby zdravotně znevýhodněné, které se za ně považovaly před 1. 1. 2012 podle zákona 367/2011 Sb. po dobu platnosti rozhodnutí nejdéle však do 1. 1. 2015, budou považovat po 1. 1. 2015 i nadále za osoby zdravotně znevýhodněné po dobu platnosti rozhodnutí.

Příklad: Zaměstnanec bylo před 1. lednem 2012 vydáno rozhodnutí, že je osobou zdravotně znevýhodněnou do 31. 12. 2016. Tohoto zaměstnance je možno započíst na plnění povinného podílu až do 31. 12. 2016. Po tomto datu si musí opět požádat o posouzení svého zdravotního stavu.

V souvislosti s tím byly provedeny změny v zákonu č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) rozhodují od 1. srpna 2014 o tom, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou (§ 8 odst. 1 písm. c). V nových §§ 55 až 60 je řešeno „řízení ve věcech osob zdravotně znevýhodněných“.

Řízení o uznání osoby za osobu zdravotně znevýhodněnou se zahajuje na základě písemné žádosti občana (§ 55 odst. 1).

POZOR: Ještě v letošním roce vyšlete zaměstnance, kteří byli v minulosti uznáni osobami zdravotně znevýhodněnými a toto uznání jim skončilo po roce 2011, na OSSZ, kde opět písemně požádají o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou. Účinnost změn je stanovena od 1. srpna 2014, zaměstnanec tedy může již od měsíce srpna požádat o přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné. Pokud mu bude tento statut přiznán před 1. 1. 2015, bude se na plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením započítávat v roce 2015.

§ 78 odst. 2 a 3 Příspěvek na zaměstnání osob, které jsou osobami

- zdravotně znevýhodněnými bude činit nejvýše 5000 Kč.
- zdravotně postiženými (invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni) zůstává příspěvek nejvýše 8000 Kč.

Po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel požádat o zvýšení příspěvku na zaměstnávání osoby zdravotně znevýhodněné nejvýše o 1000 Kč. Zvýšení u osob, které jsou invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni zůstává nejvýše o 2000 Kč.

§ 81 odst. 1 - povinný podíl osob se zdravotním postižením vložena věta:

U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítávají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

Agentury práce do celkového počtu zaměstnanců (pro posouzení, zda mají alespoň 25 zaměstnanců a musí plnit

povinný podíl) nezapočtou zaměstnance po dobu jejich dočasného přidělení k uživateli.

§ 81 odst. 3 náhradní plnění povinného podílu doplnila věta

O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje **identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek** bez daně z přidané hodnoty, **datum dodání** výrobků, služeb nebo zadání zakázek a **číslo dokladu**, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna.

Nová evidence, kterou bude **zaměstnavatel – dodavatel** předkládat inspektorům práce. Neplní těchto povinností poskytovateli náhradního plnění bude považováno za přestupek nebo správní delikt, za který může dostat pokutu až 100000 Kč.

v § 83, který specifikuje hlášení o plnění povinného podílu

se doplnil na konci tento text:

V ohlášení podle věty první je zaměstnavatel povinen krajské pobočce Úřadu práce uvést **identifikační údaje zaměstnavatele**, od kterého byly výrobky nebo služby odebrány, nebo kterému byly zadány zakázky, **cenu odebraných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek** bez daně z přidané hodnoty, **datum odebrání** výrobků, služeb nebo zadání zakázek a **číslo dokladu**, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn.

Zaměstnavatel – odběratel musí k hlášení o plnění povinného podílu za rok 2015 přiložit údaje o uskutečněném náhradním plnění v požadovaném rozsahu podle §83. Podle přechodného ustanovení pod bodem 2. se takto bude postupovat **až při podání hlášení za rok 2015**, protože plnění povinného podílu za rok předcházející nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí zákonem platným do 31. 12. 2014. Formulář hlášení za rok 2014 probereme na lednovém semináři.

3. Sociální pojištění

3.1. Důchodové pojištění

3.1.1. Všeobecný vyměřovací základ a přepočítací koeficient za rok 2013

Vyhláška č. 208/2014 Sb., o výši všeobecného vyměřovacího základu za rok 2013, přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2013, redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2015 a základní výměry důchodu stanovené pro rok 2015 a o zvýšení důchodů v roce 2015 ze dne 25. září 2014 :

§ 1

- (1) Výše všeobecného vyměřovacího základu za rok 2013 činí **25 903 Kč**.
- (2) Výše přepočítacího koeficientu pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu za rok 2013 činí **1,0273**.

§ 2 Výše redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu pro rok 2015

- a) první redukční hranice pro stanovení výpočtového základu činí **11 709 Kč**,
- b) druhé redukční hranice pro stanovení výpočtového základu činí **106 444 Kč**.

Zvyšují se částky pro stanovení výpočtového základu (od 30. 9. 2011 se vypočítávají z průměrné mzdy, což je součin VVZ a koeficientu pro jeho přepočet zaokrouhloveno na koruny nahoru). Tato **průměrná mzda** je v roce 2015 **PM = 26611 Kč** ($25903 \times 1,0273 = 26610,151$). Částky pro stanovení výpočtového základu budou od 1. 1. 2015 tyto:

1. redukční hranice	2. RH	Nad 2. RH
Plný zápočet (44% průměrné mzdy)	26,00% (400% PM od 1.1.2015)	K částce nad druhou redukční hranici se nepřihlíží od 1.1.2015
11709	11710 až 106444	Nad 106444

Příklad – OVZ=37800 Kč				Celkem
2013	11 389	$(30026-11389) \cdot 0,27$	$(37800-30026) \cdot 0,19$	17 899
2014	11 415	$(30093-11415) \cdot 0,26$	$(37800-30093) \cdot 0,22$	17 966
2015	11 709	$(37800-11709) \cdot 0,26$		18 493

§ 3 Výše základní výměry starobního, invalidního, vdovského, vdoveckého a sirotčího důchodu pro rok 2015 činí **2 400 Kč**.

§ 4 Zvýšení důchodů v roce 2015:

(1) Důchody starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí přiznané před 1. lednem 2015 se zvyšují od splátky důchodu splatné po 31. prosinci 2014 tak, že

a) základní výměra důchodu se zvyšuje o 60 Kč měsíčně,

b) procentní výměra důchodu se zvyšuje o 1,6 % procentní výměry důchodu, která náleží ke dni, od něhož se procentní výměra zvyšuje.

(2) Je-li důchod upraven pro souběh s jiným důchodem nebo se vyplácí ve výši poloviny anebo se nevyplácí pro souběh s výdělečnou činností, upraví se při změně výše vypláceného důchodu, která souvisí s důvody úpravy důchodu, nebo při obnovení výplaty důchodu zvýšení procentní výměry důchodu podle odstavce 1 písm. b), a to podle té výše procentní výměry důchodu, která náleží ode dne této změny nebo obnovení výplaty důchodu. Procentní výměry vdovských, vdoveckých a sirotčích důchodů se zvyšují, jen jestliže nebyly vyměřeny z procentních výměr důchodů zvýšených podle odstavce 1.

Vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2015, tzn., že důchody budou zvýšeny od splátky důchodu za měsíc leden 2015.

Aktualizovanou důchodovou kalkulačku najdete na: <http://www.mpsv.cz/cs/2435> .

3.1.2. Vliv VVZ a přepočítacího koeficientu do dalších oblastí

3.1.2.1. 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 (**26611 * 0,5**), z této částky se bere 50%, tj. **6653 Kč**.
- minimální měsíční výše zálohy na pojistné na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti činí:
 - bez pojistného na nemocenské pojištění **1943 Kč** ($6653 * 0,292$)
 - s pojistným na nemocenské pojištění **2036 Kč** ($6653 * 0,306$).

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 **2662 Kč** ($26611 * 0,1$).
- minimální měsíční výši záloh by činila **778 Kč** ($2662 * 0,292$).
- *pojištění nejsou a zálohy platit nemusí OSVČ, jejichž příjmy snižené o výdaje budou v roce 2015 nižší než 63867 Kč ($26611 * 2,4$). Za rok 2014 je tato částka 62260 Kč.*

3.1.2.2. Minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného na VZP OSVČ

Podle § 3a odst. 2 zákona č. 592/92 Sb. o pojistném na VZP vychází z průměrné mzdy i při stanovení minimálního vyměřovacího základu = dvanásťnásobek 50% průměrné mzdy.

- Minimální vyměřovací základ činí **159666 Kč** ($26611 * 12 * 0,5$).
- Minimální výše pojistného na VZP u OSVČ činí po zaokrouhlení na koruny směrem nahoru **21555 Kč** ($15966 * 0,135$).
- **Minimální výše zálohy** v roce 2015 bude **1797 Kč** ($21555 / 12$). V roce 2014 byla minimální výše záloh na pojistné na VZP 1752 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.

3.1.2.3. 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 2015 nad **1277328 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 **106444 Kč** ($26611 \cdot 4$) se odvede solidární zvýšení daně u zálohy ve výši 7%.

3.1.2.4. Redukční hranice pro výpočet nemocenského a pro výpočet náhrady mzdy za dobu prvních 14. kalendářních dnů pracovní neschopnosti v roce 2015

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.

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 214/2014 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2015

Ukazatel	Výpočet	Hodnota	Pro ND	Pro náhradu
VVZ	Stanoven zákonem	25903		
Koeficient	Stanoven zákonem	1,0273		
Přepočtený VVZ	VVZ*koeficient	26610,151		
1. redukční hranice	1/30 z přep.VVZ	887,01	888	155,40
2. redukční hranice	1,5* 1. RH	1330,52	1331	232,93
3. redukční hranice	3* 1. RH	2661,03	2662	465,85

Z těchto redukčních hranic (**sloupec Pro ND**) se budou v roce 2015 vypočítávat dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné, peněžité pomoci 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 ošetřovného 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%.

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	155,4	90
	1. až 2. RH	232,93 - 155,40	60
	2. až 3. RH	465,85 – 232,93	30
	nad 3. RH		0
Celkem maximální hodinová sazba pro náhradu			256,26

3.1.2.5. Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na SZ

Maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na SZ by měl činit i v roce 2015 48násobek průměrné mzdy.

48násobek průměrné mzdy je **1277328 Kč** (26611×48), což odpovídá měsíčnímu příjmu zaměstnance 106444 Kč (což odpovídá výši druhé redukční hranice pro výpočet důchodu).

- pokud má zaměstnanec pouze jednoho zaměstnavatele, bude se pojistné odvádět až do doby, kdy zaměstnancův vyměřovací základ dosáhne částky 1277328 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 1277328 Kč. Po skončení roku požádá zaměstnanec o potvrzení úhrnu vyměřovacích základů své zaměstnavatele a v případě překročení částky 1277328 Kč, požádá o vrácení pojistného na SZ z částky nad tuto hranici na OSSZ.

3.1.2.6. Maximální základ pro odvod pojistného na důchodové spoření do druhého pilíře

Maximálním základem pojistného na důchodové spoření je částka stanovená jako maximální vyměřovací základ zaměstnanec pro placení pojistného na důchodové pojištění, tj. 48násobek průměrné mzdy. V roce 2015 se bude pojistné na důchodové spoření odvádět do doby, dokud zaměstnanec nedosáhne vyměřovacího základu **1277328 Kč**.

3.2. Úkoly zaměstnavatelů přihlašovaných do registru zaměstnavatelů

Od 1.1.2015 platí novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění vylučující ze zákona 458/2011 Sb. o změně zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů:

§ 93

(1) Zaměstnavatel, který zaměstnává zaměstnané osoby, je povinen být přihlášen v registru zaměstnavatelů, a to do 15 dnů od svého vzniku. Zaměstnavatel, který má mzdové účtárny, musí mít přihlášený v registru zaměstnavatelů všechny své mzdové účtárny. Tyto povinnosti zaměstnavatel plní prostřednictvím správce pojistného, a to na tiskopise předepsaném Ministerstvem financí.

(2) Zaměstnavatelé a jejich mzdové účtárny jsou povinni ve styku s okresní správou sociálního zabezpečení a Českou správou sociálního zabezpečení používat správcem pojistného přidělený variabilní symbol zaměstnavatele a mzdové účtárny. Česká správa sociálního zabezpečení předává podklady pro přidělení těchto variabilních symbolů příslušnému správci pojistného.

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 se nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají jen zahraniční zaměstnance.

§ 94

(1) Zaměstnavatel je povinen oznámit **správci pojistného** na předepsaném tiskopisu den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění, a to do **15 kalendářních dnů** ode dne nástupu do zaměstnání, a den skončení doby zaměstnání se zaměstnancem, a to do **15 kalendářních dnů** ode dne skončení doby zaměstnání. U smluvního zaměstnance oznamuje zaměstnavatel podle věty první den zahájení výkonu práce na území České republiky a den skončení výkonu této práce **do 15 kalendářních dnů** ode dne zahájení nebo skončení výkonu této práce. U zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, a zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce oznamuje zaměstnavatel den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění. Jestliže by lhůta pro oznámení skončení doby zaměstnání uplynula dříve, než lhůta pro oznámení dne nástupu zaměstnance do zaměstnání, oznamuje zaměstnavatel den skončení doby zaměstnání těchto zaměstnanců ve lhůtě stanovené pro oznámení dne nástupu těchto zaměstnanců do zaměstnání.

(2) Zaměstnavatel je povinen písemně ohlásit **správci pojistného** změnu údajů uvedených na oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání, a to **do 15 dnů** ode dne, kdy tato změna nastala.

(3) Zaměstnavatel může se **správcem pojistného** písemně dohodnout jinou lhůtu pro plnění oznamovacích povinností uvedených v odstavcích 1 a 2. Tuto dohodu může písemně vypovědět zaměstnavatel i **správce pojistného**; platnost dohody končí prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla vypovězena.

(4) Zaměstnavatel je povinen v oznámení o dni nástupu zaměstnance do zaměstnání (zahájení výkonu práce na území České republiky u smluvního zaměstnance) podle odstavce 1 uvést též údaje o zaměstnanci potřebné pro zanesení do registru pojištěnců (§ 122).

3.3. Zrušení povinné elektronické komunikace s ČSSZ

Od ledna ruší zákon povinnou elektronickou komunikaci s ČSSZ. Úřad tím v žádném případě neodmítá trend elektronizace.

Novelou zákona o daních z příjmů se elektronická komunikace mezi úřadem a zaměstnavateli, osobami samostatně výdělečně činnými a lékaři stává v oblasti sociálního zabezpečení dobrovolnou. To znamená, že ti, kteří zatím nedokáží elektronické podávání tiskopisů zajistit, budou od 1. 1. 2015 dále moci zasílat papírové tiskopisy.

„Novela vůbec neznamená, že Česká správa sociálního zabezpečení do budoucna ustupuje od svého cíle motivovat a získat další klienty pro elektronickou komunikaci, či dokonce brání digitalizaci veřejné správy a jde takříkajíc proti proudu. Smyslem elektronické komunikace s úřadem na bázi dobrovolnosti je reagovat na zjištěné potřeby některých zaměstnavatelů, živnostníků i lékařů, kterým by mohlo zavedení její povinnosti způsobovat nepřekonatelné překážky. Česká správa sociálního zabezpečení je klientsky orientovanou organizací. Elektronickou komunikací na bázi dobrovolnosti tak garantuje, že zůstanou zachovány klientsky vstřícné podmínky k plnění zákonných povinností i pro ty,

kteří zatím nedokáží elektronické podávání tiskopisů zajistit. S tím původní právní úprava nepočítala," sdělil ústřední ředitel České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) Vilém Kahoun.

ČSSZ nadále preferuje elektronické zasilání tiskopisů a jejím cílem je podporovat elektronizaci u těch klientů, kteří ji zatím nevyužívají. Uvedené dokládají i statistické údaje. Počet osob komunikujících s ČSSZ pouze elektronicky neustále stoupá. Od ledna do září letošního roku evidoval úřad oproti stejnému období loňského roku nárůst u všech elektronických podání předepsaných tiskopisů. Například počet elektronicky přijatých tiskopisů „Přehled o výši pojistného“ se zvýšil na trojnásobek, každý měsíc se jich přijímá kolem 150 tisíc. Nejvíce zaměstnavatelé elektronicky zasílají evidenční listy důchodového pojištění, jich se přijalo v letošním roce již téměř 4,5 milionu.

ČSSZ je na elektronickou komunikaci s klienty již několik let připravena. Aktivně ji jako efektivní způsob komunikace, který nabízí snížení administrativní zátěže na obou stranách, podporuje. Elektronická komunikace s ČSSZ se v žádném případě neomezuje na zasilání elektronických podání (tiskopisů) prostřednictvím datové schránky. Elektronické podání je možné zaslat i bez jejího použití, pokud bude podepsáno uznávaným elektronickým podpisem.

Povinnost elektronické komunikace s ČSSZ schválili zákonodárci již v roce 2011 (zákon č. 470/2011 Sb.) pro všechny zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné a ošetřující lékaře včetně zdravotnických zařízení. V druhé polovině roku 2013 rozhodl ústřední ředitel ČSSZ o udělení výjimky z povinné elektronické komunikace všem uvedeným skupinám pro rok 2014 a v případě lékařů i pro rok 2015. Vycházel přitom z průběžného hodnocení situace, které ukázalo, že především zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců, osoby samostatně výdělečně činné a lékaři nejsou na tuto změnu dostatečně připraveni.

3.4. Změny v NV č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Nařízením vlády č. 224/2014 Sb. ze dne 15. října 2014 se změnilo NV č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. **Účinnost těchto změn je od 1. listopadu 2014.** Protože se zvýšení platových tarifů zatím netýká zdravotnických pracovníků, byl rozšířen počet příloh k tomuto NV na 9 (8 platových tabulek). Přílohy č. 2, 5 a 7, které platí pro zdravotnické pracovníky, ponechávají platové tarify ve stejné výši a budou se měnit až od 1. ledna 2015.

Novela § 6 řeší zvláštní způsob určení platového tarifu:

(1) Zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do

a) první až páté platové třídy, nebo

b) šesté a vyšší platové třídy, který vykonává umělecké, uměleckotechnické, umělecko-pedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra, nebo práci výkonného letce,

pokud okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy sjedná v kolektivní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem.

(2) Zaměstnavatel, který je poskytovatelem zdravotních služeb, může s předchozím souhlasem zřizovatele sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem způsob určení platového tarifu zaměstnancům zařazeným do šesté a vyšší platové třídy v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň v příslušné platové třídě. Výše takto určeného platového tarifu musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který by zaměstnanci příslušel při zařazení do platového stupně podle § 4.

Poskytovat platový tarif v rámci rozpětí pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy u všech zaměstnanců již nelze, ale zaměstnavatel může stanovit tarif jen podle počtu let započítatelné praxe s výjimkami uvedenými v odst. 1 písm. a), b) a odst. 2.

Nový Čl. II. Přejídná ustanovení řeší postup přechodu zpět na započítatelnou praxi:

(1) Zaměstnanci, který není uveden v § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění účinném od 1. listopadu 2014, a kterému byl určen platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy, a jeho platový tarif je v důsledku tohoto postupu nižší, než by odpovídalo jeho započítatelné praxi, se platový tarif určí tak, aby odpovídal platovému stupni podle započítatelné praxe.

Podle tohoto přejídného ustanovení se zaměstnanec, který měl platový tarif nižší než odpovídalo jeho započítatelné praxi zařadí tak, aby jeho platový tarif odpovídal platovému stupni podle skutečné započítatelné praxe.

(2) Zaměstnanec, který není uveden v § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění účinném od 1. listopadu 2014, a kterému byl určen platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy, a jeho platový tarif je v důsledku tohoto postupu vyšší, než by odpovídalo jeho započítatelné praxi, se zařadí do platového stupně, pro který je stanoven platový tarif hodnotově nejbližší. V tomto platovém stupni bude zaměstnanec zařazen do doby, než dosáhne délky

započitatelné praxe stanovené pro vyšší platový stupeň. Obdobně se postupuje u zaměstnance, který byl zařazen do vyššího platového stupně, než odpovídá délce jeho započitatelné praxe.

Podle tohoto přechodného ustanovení se zaměstnanec, který měl platový tarif vyšší než odpovídalo jeho započitatelné praxi, zařadí do platového stupně, pro který je stanoven platový tarif hodnotově nejbližší.

3.5. Novinky v SZ pro rok 2015

Zákon č. 267/2014 Sb. ze dne 23. října 2014, kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

3.5.1. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení

§ 7 Sazby pojistného

(1) Sazby pojistného činí

a) u zaměstnavatele

1. 25 % z vyměřovacího základu, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti,

ZRUŠENO: (2) 26 % z vyměřovacího základu, z toho 3,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti, jde-li o zaměstnavatele s průměrným měsíčním počtem zaměstnanců nižším než 26 zaměstnanců, pokud si tuto sazbu sám pro kalendářní rok stanoví podle odstavce 2,

3.5.2. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

§ 29 Nárok na důchod

(3) Pojištěnec, který nesplňuje podmínky stanovené v

a) odstavci 1 písm. g) až k), má nárok na starobní důchod též, jestliže dosáhl důchodového věku po roce 2014 a získal aspoň 30 let doby pojištění uvedené v § 11 a § 13 odst. 1,

b) odstavci 2 písm. b) až f), má nárok na starobní důchod též, jestliže dosáhl věku aspoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk stanovený podle § 32 pro muže stejného data narození, a získal aspoň 15 let doby pojištění uvedené v § 11 a § 13 odst. 1.

Přechodné ustanovení

Splnil-li pojištěnec podmínky uvedené v § 29 odst. 3 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, před tímto dnem, vzniká mu nárok na starobní důchod dnem splnění těchto podmínek.

Od roku 2010 se potřebná doba pojištění postupně prodlužuje každým rokem o 1 rok, takže cílový stav 35 let doby pojištění bude platit pro pojištěnce, kteří dosáhnou důchodového věku po roce 2018. Kromě toho má nárok na starobní důchod i pojištěnec, který dosáhne důchodového věku a získá dobu pojištění aspoň 30 roků (pouze doba pojištění bez nepřispěvkových dob).

Postupné prodlužování potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod se vztahuje i na případy, kdy lze starobní důchod přiznat po dosažení vyššího věku, než činí důchodový věk. V důsledku toho nevznikne nárok na starobní důchod při získání doby pojištění alespoň 15 roků, jak tomu bylo před přijetím zákona č. 306/2008 Sb., a to pojištěncům, kteří dosáhnou věku alespoň o 5 let vyššího, než je důchodový věk, v roce 2010 a později. V důsledku této úpravy přestala ČR plnit čl. 29 odst. 2 části V Evropského zákoníku sociálního zabezpečení, resp. čl. 18 odst. 2 písmeno a) Úmluvy MOP č. 128, kde je stanoveno, že starobní důchod musí zajistit chráněnou osobu, která před tím, než nastala sociální událost, splnila kvalifikační dobu aspoň 15 příspěvkových let nebo let zaměstnání. Navrhovaná změna zajistí, že ČR bude shora uvedený požadavek plnit.

3.5.3. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

§ 162

Ten, kdo činí podání v elektronické podobě ve formě datové zprávy podepsané uznávaným elektronickým podpisem, uvede současně akreditovaného poskytovatele certifikačních služeb, který jeho kvalifikovaný certifikát vydal a vede jeho evidenci, nebo certifikát připojí k podání.

Uvádění akreditovaného poskytovatele certifikačních služeb se vztahuje pouze na případ použití uznávaného elektronického podpisu, proto se upřesňuje znění tohoto ustanovení.

Navrhuje se rozšíření stávajících způsobů kvalifikovaného elektronického podání o další způsob prostřednictvím

uživatelského účtu v portálu ČSSZ. K identifikaci a ztotožnění uživatele (podávajícího) budou využity přihlašovací údaje k ovládní uživatelského účtu.

Přihlašovací údaje budou jedinečné a přístup bude podávajícímu umožněn pouze tehdy, dojde-li k jednoznačnému ztotožnění klienta na základě údajů uvedených v portálu, které byly převzaty z registračního formuláře, a poskytnutých přístupových údajů k uživatelskému účtu, které uživatel převzal osobně do vlastních rukou. Důvodem pro zavedení této možnosti podání a uvedeného způsobu ověření identity podávajícího je umožnit široké veřejnosti, tj. i těm, kteří nejsou majiteli datové schránky ani zaručeného elektronického podpisu, učinit podání elektronicky velmi jednoduchým, klíčovými prvky přívětivým způsobem.

Zákonem č. 470/2011 Sb. byla založena s účinností od 1. ledna 2013 povinnost pro zaměstnavatele, osoby samostatně výdělečně činné a ošetřující lékaře předávat pouze elektronicky příslušnému orgánu sociálního zabezpečení údaje, které se předávají tomuto orgánu na předepsaných tiskopisech. Zároveň mohou tyto orgány stanovit výjimku z této povinnosti, neboť mohou určit, která podání je možno nadále činit písemně na předepsaném tiskopise. Česká správa sociálního zabezpečení stanovila tuto výjimku pro roky 2013 a 2014 pro všechna podání a pro rok 2015 pro podání činěná ošetřujícími lékaři a poskytovateli zdravotních služeb.

Smyslem zavedení povinnosti předávat orgánům sociálního zabezpečení podání pouze elektronicky ve stanovené formě je snižování administrativní náročnosti v systému sociálního pojištění. Pro orgány sociálního zabezpečení je tento způsob předávání údajů bezesporu výhodný, protože údaje, které obdrží v písemné formě tiskopisu, musí přepisovat do svého programu, kdežto údaje zasláné elektronicky jsou automaticky „překlápěny“ do programů těchto orgánů.

U některých subjektů, které zasílají orgánům sociálního zabezpečení podání na předepsaných tiskopisech, by naopak došlo ke zvýšení administrativní náročnosti, pokud by byly povinny zasílat podání pouze elektronicky, a u řady z nich by si tento způsob zasílání podání vyžádal i nezanedbatelné finanční náklady. Elektronický způsob předávání podání vyžaduje nejen určité technické vybavení (počítač vybavený příslušným softwarem s možností připojení k internetu), ale i ověření identity odesílatele; datová zpráva musí být poslána z datové schránky nebo podepsána uznávaným elektronickým podpisem.

Právníké osoby jsou zpravidla schopny zasílat údaje elektronicky bez zvýšení administrativy a finančních nákladů. Právníké osoby si musí povinně pořizovat datovou schránku. Již v současné době řada z nich využívá elektronický přenos údajů. Zaměstnavatelé, kteří nejsou právníkou osobou a zaměstnávají jen několik zaměstnanců, využívají formu elektronického podání jen v malém rozsahu. Elektronicky komunikuje pouze pětina zaměstnavatelů.

Většina osob samostatně výdělečně činných komunikuje s okresní správou sociálního zabezpečení pouze 1 x v kalendářním roce, a to při podání přehledu o příjmech za předchozí kalendářní rok. Tyto osoby zpravidla nemají ani datovou schránku a ani elektronický podpis.

Obdobně je tomu tak i u ošetřujících lékařů. Ošetřující lékaři a zdravotnická zařízení předávají orgánům sociálního zabezpečení na předepsaných tiskopisech údaje související s uznáním, trvání a ukončením pracovní neschopnosti. Zároveň jsou lékaři povinni nadále pouze písemně předávat předepsané tiskopisy určené zaměstnanci (žádost o nemocenskou) a zaměstnavatelům (například rozhodnutí o vzniku dočasné neschopnosti); elektronická komunikace lékařů se zaměstnavateli není v současné době možná.

Počet osob samostatně výdělečně činných a ošetřujících lékařů elektronicky komunikujících s okresními správami sociálního zabezpečení je zanedbatelný.

Navrhovaná úprava ruší povinná elektronická podání a tím v podstatě zachovává současný stav, pokud jde o postup v praxi. Elektronická komunikace bude nadále fakultativní. Preferuje se vytvoření uživatelsky přívětivých a motivujících podmínek pro podávající, které by plnou elektronickou komunikaci zajistily přirozeným vývojem bez použití „zákonné povinnosti“.

Způsob komunikace s klienty musí být zajištěn tak, aby mohli elektronické podávání řešit jednoduchým a uživatelsky přívětivým způsobem, aby většina z nich sama projevila zájem o tento způsob podání. Tak například bude také třeba umožnit elektronické podání přímo u orgánu sociálního zabezpečení v případě, kdy například osoba samostatně výdělečně činná využívá poradenství pracovníka okresní správy sociálního zabezpečení a vyplňuje s ním přehled o příjmech a výdajích.

Navrhuje se rozšíření stávajících způsobů kvalifikovaného elektronického podání o další způsob prostřednictvím uživatelského účtu v portálu ČSSZ. K identifikaci a ztotožnění uživatele (podávajícího) budou využity přihlašovací údaje k ovládní uživatelského účtu.

Přihlašovací údaje budou jedinečné a přístup bude podávajícímu umožněn pouze tehdy, dojde-li k jednoznačnému ztotožnění klienta na základě údajů uvedených v portálu, které byly převzaty z registračního formuláře, a poskytnutých přístupových údajů k uživatelskému účtu, které uživatel převzal osobně do vlastních rukou.

4. Zdravotní pojištění

4.1. Změny ve zdravotním pojištění od 1. 7. 2014

S účinností od 1. 7. 2014 se zvýšil vyměřovací základ pro platbu pojistného státem za osoby, za které je plátcem pojistného stát.

Došlo k navýšení z částky 5 829 Kč, platné od 1. listopadu 2013, na částku **6 259 Kč**. Měsíční platba pojistného za osobu, za kterou stát pojistné platí, se zvýšila od 1. 7. 2014 z dosavadní částky 787 Kč na **845 Kč** (13,5 % z částky 6 259 Kč po zaokrouhlení).

Vyměřovací základ pro platbu pojistného státem je roven výši odpočtu od dosaženého příjmu u těch zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří mají ze zákona na uplatnění odpočtu nárok.

V souladu s aktuálně platnou právní úpravou lze uplatnit odpočet od dosaženého příjmu za těchto značně specifických podmínek:

- nárok na uplatnění odpočtu může použít pouze zaměstnavatel, zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců,
- u tohoto zaměstnavatele lze uplatnit nárok na odpočet jen v případě zaměstnané osoby, které byl přiznán invalidní důchod, a to bez ohledu na stupeň invalidity,
- odpočet je možné nárokovat i v případě, kdy uvedené skutečnosti netrvají po celý kalendářní měsíc.

Z výše uvedeného vyplývá, že odpočet lze uplatnit pouze u poživatelů invalidního důchodu, a to jen u vybrané skupiny zaměstnavatelů. Je-li takováto osoba zaměstnána u více výše uvedených zaměstnavatelů, může odpočet uplatnit u všech!!!

Nárok na odpočet tedy nemají žádné jiné osoby jako zaměstnanci, za které platí pojistné stát, a ani osoby samostatně výdělečně činné.

4.2. Novinky ve VZP pro rok 2015

Zákon č. 267/2014 Sb. ze dne 23. října 2014, kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

4.2.1. Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

§3 Vyměřovací základ - nové znění

(1) Vyměřovacím základem zaměstnance²⁾ je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů³⁾ a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.

(2) Vyměřovací základ zaměstnance podle odstavce 1 se snižuje o

a) náhradu škody podle zákoníku práce a právních předpisů upravujících služební poměry,

b) odstupné a další odstupné, odchodné a odbytné poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů a odměna při skončení funkčního období náležející podle zvláštních právních předpisů,

c) věnostní přídavek horník⁵⁾,

d) plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání,

e) jednorázová sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí jeho mimořádně **obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy, požáru, ekologické nebo průmyslové havárie nebo jiné mimořádně závažné události**.

(3) Pro stanovení vyměřovacího základu zaměstnance, kterému byly zúčtovány příjmy po skončení zaměstnání, se použijí odstavce 1 a 2 obdobně.

(4) Pojistné za zaměstnance se stanoví z vyměřovacího základu podle odstavců 1 až 3, nejméně však z minimálního vyměřovacího základu, není-li dále stanoveno jinak.

(5) Je-li zaměstnanci vyplácen příjem v cizí měně, přepočte se na českou měnu způsobem

stanoveným zákonem upravujícím daně z příjmů. Zaměstnavatel je povinen vést ve svých záznamech pro stanovení a odvod pojistného kurz, který použil.

(6) **Zrušeno:** *Pojistné za zaměstnance se stanoví z vyměřovacího základu podle předchozích odstavců, nejméně však z minimálního vyměřovacího základu, není-li dále stanoveno jinak.*

Minimálním vyměřovacím základem je minimální mzda.

(7) Je-li zaměstnancem zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením 11a) z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců 11b) osoba, které byl přiznán invalidní důchod, 11c) je u ní vyměřovacím základem částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát.

ZRUŠENO:

(14)(13) Je-li zaměstnanec vyplácen příjem v cizí měně, přepočte se na českou měnu kurzem devizového trhu stanoveným Českou národní bankou, který platí k poslednímu dni kalendářního měsíce, za který se pojistné odvádí. Pro přepočet měn, u nichž Česká národní banka nevyhlašuje tento kurz, se použije kurz této měny obvykle používaný bankami v České republice ke dni uvedenému ve větě první; tyto banky jsou povinny na žádost zaměstnavatele a příslušné zdravotní pojišťovny tento kurz sdělit. Kurz, který zaměstnavatel použil podle věty první a druhé, je povinen vést ve svých záznamech pro stanovení a odvod pojistného.

(15)(14) Maximálním vyměřovacím základem zaměstnance až (18) (17)

Ustanovení upravující vyměřovací základ zaměstnance též dopadá na případy, kdy zaměstnavatel odvádí daň z příjmů zaměstnance v jiném státě EU než v ČR, ale podle koordinačních nařízení je povinen odvádět pojistné na zdravotní pojištění do ČR podle předpisů platných v ČR. Bez této úpravy by takový zaměstnanec neměl žádné příjmy zahrnované do vyměřovacího základu, protože příjmy tohoto zaměstnance nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů.

Zároveň touto úpravou dochází i ke sjednocení definice vyměřovacího základu s úpravou podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení. V návaznosti na zrušení bodů zákona č. 458/2011 Sb. zajišťujících přizpůsobení konstrukce pojistného konstrukci daně je třeba v ustanovení § 3 odst. 2, 3 a 4 provést terminologickou změnu v označení základu.

Minimální vyměřovací základ v odstavci 4 zůstává roven minimální mzdě pro všechny zaměstnance bez ohledu na to, zda jim po celý kalendářní měsíc bylo poskytnuto pracovní volno bez náhrady příjmu, nebo po celý kalendářní měsíc trvala neomluvená nepřítomnost v práci.“

Z legislativně technického důvodu se změna přepočtu příjmu v cizí měně na českou měnu (viz bod 22 části šestnácté zákona č. 458/2011 Sb.) přesouvá ze zákona č. 458/2011 Sb. do tohoto návrhu zákona, kde se přesouvá z odstavce 14 do odstavce 5. Tím se potvrdí zrušení původního textu odstavce 5 provedené bodem 8 části šestnácté zákona č. 458/2011 Sb.

4.2.2. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

§ 5 Pojištěnec je plátcem pojistného, pokud

a) je zaměstnancem; za zaměstnance se pro účely zdravotního pojištění považuje fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků podle zvláštního právního předpisu^{1a}), s výjimkou

1. osoby, která má pouze příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny,

2. žáka nebo studenta, který má pouze příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků za práci z praktického výcviku,

3. osoby činné na základě dohody o provedení práce, **popřípadě více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele, pokud úhrn příjmů z takových dohod, která v kalendářním měsíci v kalendářním měsíci nedosáhla příjmu ve výši částky, jež je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění podle zákona upravujícího nemocenského pojištění (dále jen „započitatelný příjem“);** **započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení dohody o provedení práce se považuje za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda skončila,**

4. člena družstva, který není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován, a který v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu,

5. osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, **popřípadě více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele, pokud úhrn příjmů z takových dohod, která v kalendářním měsíci v kalendářním měsíci nedosáhla započitatelného příjmu;** **započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení dohody o pracovní činnosti se považuje za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda skončila,**

Z důvodu sjednocení úpravy pojistného na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení dochází v těchto subsystémech ke stejné úpravě mimopracovních úvazků.

Pojištěnec se nestává plátcem pojistného na zdravotní pojištění na základě jedné nebo více dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele, pokud úhrn těchto příjmů z dohody o provedení práce, popř. z více dohod o provedení práce, u jednoho zaměstnavatele nepřekročí částku, jež je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění podle zákona upravujícího nemocenské pojištění. Úprava též obsahuje způsob nakládání s příjmy, které pojištěnci plynou po skončení dohody nebo dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele. Ty jsou považovány za příjmy zúčtované do kalendářního měsíce, v němž dohoda nebo dohody o provedení práce skončily.

K bodu 3 (§ 5 písm. a) bod 5)

Z důvodu sjednocení úpravy pojistného na zdravotní pojištění a pojistného na sociální zabezpečení dochází v těchto subsystémech ke stejné úpravě mimopracovních úvazků.

Pojištěnec se nestává plátcem pojistného na zdravotní pojištění na základě jedné nebo více dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele, pokud úhrn těchto příjmů z dohody o pracovní činnosti, popř. z více dohod o pracovní činnosti, u jednoho zaměstnavatele nepřekročí částku, jež je podmínkou pro účast takové osoby na nemocenském pojištění podle zákona upravujícího nemocenské pojištění. Úprava též obsahuje způsob nakládání s příjmy, které pojištěnci plynou po skončení dohody nebo dohod o pracovní činnosti u jednoho zaměstnavatele. Ty jsou považovány za příjmy zúčtované do kalendářního měsíce, v němž dohoda nebo dohody o pracovní činnosti skončily.

5. Úrazové pojištění

Ke zrušení vyhl. č. 440/2001 Sb. o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění **zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník** v rozporu se zněním § 394 odst. 2 zákoníku práce (kde je platnost této vyhlášky stanovena do doby účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců), vydalo Ministerstvo práce a Ministerstvo zdravotnictví dne 28. 1. 2014 společné stanovisko k postupu při odškodňování pracovních úrazů, kde se uvádí:

„Nadále se postupuje podle vyhlášky 440/2001 Sb., o odškodňování bolesti a ztíženého společenského uplatnění, a to s ohledem na § 394 odst. 2 zákoníku práce.“

POZOR: V případě vzniku úrazu podle občanského zákoníku se musí postupovat podle úpravy v NOZ.

Zákonem č. 182/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců a další související zákony, se opět posouvá jeho účinnost na 1. leden 2017.

Náhrady při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání budou až do konce roku 2016 vyplácet pojišťovny (Česká pojišťovna nebo Kooperativa).

Podle § 2 vyhl. MF č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu, má zaměstnavatel právo, aby **za něho pojišťovna nahradila škodu**, která vznikla při pracovním úrazu v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle ZP.

Od 1. 1. 2015 budou činit náklady správního režie pojišťoven pouze 4% z celkového pojistného místo 9 %, protože tímto zákonem se mění rovněž zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 365 odst. 2.

V této souvislosti připomínám, že se **NV č. 170/2014 Sb.**, mění NV č. 210/2001 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu s platností od 1.1.2015:

§ 7a

Zaměstnavatel zašle pro účely likvidace pojistných událostí z důvodu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání záznam o úrazu i organizační jednotce pojišťovny, u které je pro tento účel pojištěn ¹⁶⁾.

§ 8

(2) Záznam o úrazu - hlášení změn vyhotoví zaměstnavatel úrazem postiženého zaměstnance v případě, že

a) hospitalizace úrazem postiženého zaměstnance přesáhla 5 po sobě jdoucích dnů a byla ukončena po odeslání záznamu o úrazu,

e) na základě téhož pracovního úrazu vznikla a byla ukončena další pracovní neschopnost. ...

(4) Zaměstnavatel zašle pro účely likvidace pojistných událostí z důvodu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a při smrtelném pracovním úrazu záznam o úrazu - hlášení změn i organizační složce pojišťovny, u které je pro tento účel pojištěn ¹⁶⁾.

(5) V případě, že došlo ke změně v posouzení zdroje nebo příčiny úrazu, povahy úrazu, popřípadě k jiným skutečnostem majícím vliv na zpracování a obsah záznamu o úrazu - hlášení změn, předá zaměstnavatel jedno vyhotovení záznamu o úrazu - hlášení změn úrazem postiženému zaměstnanci a v případě

smrtelného pracovního úrazu jeho rodinným příslušníkům.

6. Daně

6.1. Pojistné přiznání k pojistnému na důchodové spoření

Poplatník vždy **povinen** podat pojistné přiznání k pojistnému na důchodové spoření. Pouze pokud jsou splněny následující výjimky, pojistné přiznání poplatník **nepodává**:

- jeho pojistné je ve výši 0 Kč (nezaměstnaný, celoroční nemocenská, mateřská dovolená a pod.), nebo
- je za něj pojistné povinen odvádět výhradně plátce nebo plátcí pojistného (zaměstnanec).

Zvláštní skupinou, která **má povinnost podat pojistné přiznání**, jsou poplatníci, kteří mají zaměstnavatele, který není plátcem pojistného na důchodové spoření, tj. **není v postavení plátce daně z příjmů ze závislé činnosti** a který, je povinen odvádět pojistné na důchodové pojištění (jedná se např. o zaměstnance zahraničního zaměstnavatele nebo zaměstnance velvyslanectví cizího státu). Jako podklad pro vyplnění pojistného přiznání na důchodové spoření lze použít nepovinný tiskopis **Potvrzení o výši vyměřovacích základů pro pojistné na důchodové pojištění**. Pojistné přiznání lze podat **pouze v papírové formě**.

Lhůta pro podání pojistného přiznání

- do 3 měsíců po uplynutí pojistného období tj., do **1. 4. 2014**
- do 6 měsíců po uplynutí pojistného období tj., do **1. 7. 2014** (plná moc je uplatněna u správce pojistného před uplynutím tříměsíční lhůty).

Jaký tiskopis použít

- Pokud má poplatník povinnost podat přiznání k dani z příjmů fyzických osob, vloží jako **součást** tohoto podání pojistné přiznání (číslo tiskopisu 25 5405/P4/1 MFin 5405/P4/1 – vzor č. 1) nebo
- podá **samostatné pojistné přiznání**, pokud nemá povinnost podat daňové přiznání (číslo tiskopisu 25 5550 MFin 5550 – vzor č. 1).

Tiskopis pojistného přiznání je spolu s "[Potvrzením](#)" uveřejněn na:

www.financnisprava.cz (pod záložkami Daňové tiskopisy-Databáze aktuálních daňových tiskopisů-Pojistné na důchodové spoření-Poplatník). Tiskopis je k dispozici také na všech územních pracovištích finančních úřadů.

Pokud má poplatník povinnost podat přiznání k dani z příjmů fyzických osob, vloží jako **přílohu** tohoto podání [pojistné přiznání](#) (číslo tiskopisu 25 5405/P4/1 MFin 5405/P4/1 – vzor č. 1). Pokud poplatník nemá povinnost podat daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob, ale má povinnost podat pojistné přiznání, podá [samostatné pojistné přiznání](#) (číslo tiskopisu 25 5550 MFin 5550 – vzor č. 1).

Tento tiskopis musejí od roku 2014 **vždy vyplnit poplatníci, kteří vstoupili do II. pilíře důchodové reformy a podnikají jako OSVČ**. Pokud u nich došlo k souběhu pobírání příjmů ze zaměstnání a z podnikání, vyplní údaje o příjmech ze zaměstnání pouze v případě, že chtějí uplatnit **maximální vyměřovací základ**. Pokud jej nechtějí uplatnit, vyplní pouze příjmy z podnikání. Údaje o příjmech z podnikání se převezmou z „Přehledu o příjmech a výdajích OSVČ“ (údaj na řádce 36).

Zaměstnanci, kteří vstoupili do II. pilíře, nepodnikali a měli pouze více plátců současně, nebudou toto pojistné přiznání vyplňovat. Pokud zaměstnanci s více plátcí současně překročili v součtu **maximální vyměřovací základ**, měli by si nechat vystavit od jednotlivých plátců mzdy „Potvrzení o sražených zálohách na pojistné na důchodové spoření“. Potom by mohli na tiskopisu „**Žádost poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti o vypořádání přeplatku na důchodovém spoření**“ požádat některého ze souběžných plátců o vypořádání přeplatku. Zvolený zaměstnavatel bude snižovat odvody pojistného na důchodové spoření v jednotlivých měsících roku 2014 až do úplného vypořádání přeplatku.

V roce 2015 se nadále bude pokračovat v důchodovém spoření.

6.2. Sleva na poplatníka - starobního důchodce

Dne 22. září 2014 vyhlásil Ústavní soud nález, přijatý I. senátem Ústavního soudu dne 16. září 2014, jímž rozhodl o zrušení rozhodnutí finančního úřadu, dle něhož nebyla zohledněna základní sleva na dani starobnímu důchodci za rok 2013.

Ustanovení § 35ba odst. 1 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona č. 500/2012 Sb., se ve slovech "; daň se nesnižuje u poplatníka, který k 1. lednu zdaňovacího období pobírá starobní důchod z důchodového pojištění nebo ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu" ruší dnem vyhlášení nálezu ve Sbírce zákonů.

Finanční správa bude akceptovat poskytnutí základní slevy na dani poprvé i za kalendářní měsíc, v němž byl

nález Ústavního soudu vyhlášen ve Sbírce zákonů, což je ve prospěch poplatníků a zohledňuje argumenty Ústavního soudu vyjádřené v nález, lze tedy uplatnit slevu již za měsíc srpen 2014.

Ze stránek Finanční správy k roku 2013:

Dotaz	Odpověď Finanční správy
Za jaké zdaňovací období lze uplatnit slevu na poplatníka na základě nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2340/2013 ze dne 22. září 2014, přijatý I. senátem Ústavního soudu dne 16. září 2014	Nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2340/2013 umožnil uplatnit slevu na poplatníka za zdaňovací období 2013 všem starobním důchodcům.
Může zaměstnanec (starobní důchodce) dodatečně uplatnit slevu na poplatníka za zdaňovací období 2013 u svého zaměstnavatele?	Dodatečně uplatnit slevu na poplatníka u zaměstnavatele nelze . Pouze v případě, kdy pracující starobní důchodce podepsal u zaměstnavatele na zdaňovací období 2013 Prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti, uplatnil slevu na dani a bylo mu provedeno roční zúčtování záloh, avšak zaměstnavatel mu tuto slevu nezohlednil, pak zaměstnanec nárok na slevu již uplatnil a zaměstnavatel mu předmětnou slevu dodatečně přizná. Pracující starobní důchodce však o slevu nepřichází, v jiných případech má možnost podat daňové přiznání za rok 2013, kde tuto slevu uplatní.
Existuje případ, kdy zaměstnanec již dodatečně slevu na poplatníka uplatnit nemůže?	V případě, kdy zaměstnanec měl od zaměstnavatele za rok 2013 pouze příjem, který podléhal dani vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně (srážková daň), nelze již dodatečně slevu na poplatníka uplatnit u zaměstnavatele, ale ani v daňovém přiznání.
Hrozí zaměstnanci (starobnímu důchodci) sankce za opožděné podání daňového přiznání za zdaňovací období 2013?	V případě, že zaměstnanec (starobní důchodce) neměl zákonnou povinnost podávat daňové přiznání z jiného důvodu (příjmy dle § 7 až § 10 zákona o daních z příjmů), nehrozí mu sankce za pozdní podání daňového přiznání za zdaňovací období 2013.
Jak bude postupovat zaměstnavatel v případech, kdy byla předmětná sleva na poplatníka za zdaňovací období 2013 v prohlášení uplatněna, ale nebyla přiznána?	Pokud zaměstnanec (pracující starobní důchodce) v roce 2013 podepsal u zaměstnavatele Prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti, uplatnil slevu na dani na poplatníka a bylo mu provedeno roční zúčtování záloh, ale tato sleva nebyla zaměstnavatelem přiznána, pak zaměstnavatel může provést opravu na dani podle § 38i odst. 2 zákona o daních z příjmů a předmětnou slevu dodatečně přiznat, jestliže neuplynuly 3 roky od konce lhůty pro podání vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti za zdaňovací období roku 2013. Zaměstnavatel v souladu s tímto ustanovením o rozdíl na dani (vzniklý z titulu přiznání nároku na slevu) sníží nejbližší odvod záloh správci daně.
Jak má poplatník podávající daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob uplatnit slevu na poplatníka za zdaňovací období 2013?	Poplatník, který nepodal daňové přiznání za zdaňovací období 2013, může uplatnit slevu na poplatníka za zdaňovací období 2013 v opožděně podaném daňovém přiznání. Poplatník, který podal daňové přiznání za zdaňovací období 2013 a slevu na poplatníka v něm neuplatnil, případně nebyla správcem daně zohledněna, má možnost uplatnit předmětnou slevu na dani v dodatečném daňovém přiznání. Výše uvedená podání může poplatník učinit ve lhůtě pro stanovení daně, která podle daňového řádu činí tři roky, tj. do 1. 4. 2017, pokud nebude prodloužena. Pro úplnost upozorňujeme, že pokud bude zaměstnanec (starobní důchodce) slevu uplatňovat prostřednictvím dodatečného daňového přiznání, měl by je podat do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zjistil, že jeho daňová povinnost měla být, v důsledku možnosti uplatnit slevu na dani, nižší.
Hrozí poplatníkovi sankce za podání dodatečného daňového přiznání na daň nižší v důsledku uplatnění slevy na poplatníka za rok 2013?	Ne, nehrozí, pokud poplatník podá dodatečně daňové přiznání do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém důvod pro podání takového přiznání zjistil.
Jak má postupovat poplatník, u kterého ve věci slevy na poplatníka probíhá daňové řízení?	V případě, že v současnosti probíhá daňové řízení, finanční správa uplatněnou slevu na poplatníka při splnění ostatních zákonných podmínek zohlední

6.3. Zjednodušení elektronické komunikace s finanční správou

Zdroj: Finanční správa

Finanční správa zjednodušuje elektronickou komunikaci pro poplatníky – nevyžaduje uznávaný elektronický podpis. Navíc usnadňuje poplatníkům nahlížení do jejich daňové informační schránky.

Zcela novou možnost elektronické komunikace spustila v těchto dnech Finanční správa ČR pro daňové poplatníky. K tomu, aby mohli platně poslat písemnost svému správci daně, **nepotřebují uznávaný elektronický podpis**. Úplně postačí, když vlastní **datovou schránku**, kterou zcela zdarma zřizuje Ministerstvo vnitra ČR.

V aplikaci „Elektronická podání pro Finanční správu“ (dostupné na internetové adrese: www.daneelektronicky.cz) a pro odeslání písemnosti klikne na tlačítko „Ověření identity přihlášením do datové schránky“.

Systém se automaticky přesměruje na internetové stránky *Datových schránek*, kde se poplatník přihlásí způsobem, jakým se běžně přihlašuje do své datové schránky. Tím dojde k „podepsání“ a následně k řádnému odeslání podání správci daně.

Díky napojení na registr majitelů datových schránek si správce daně může on-line ověřit identitu podávajícího, tudíž není již nutný uznávaný elektronický podpis poplatníka.

Finanční správa navíc usnadňuje majitelům datových schránek přístup do další užitečné aplikace finanční správy, a to do *Daňové informační schránky*. Na přihlašovací stránce zvolené aplikace stačí pro vstup kliknout v záložce „Datovou schránkou“ na tlačítko „Přihlásit“.

K čemu slouží **Daňová informační schránka**? V *Daňové informační schránce* se poplatník například dozví, jaké informace jsou shromážděny u správce daně v jeho spisu a na osobním daňovém účtu. Může si tak **lépe ohlídat své daňové povinnosti**.

6.4. Zaslání plateb na bankovní účty zrušených finančních úřadů

Zdroj: Finanční správa

Zkontrolovat si při zasílání plateb na bankovní účty finančních úřadů, zda je správně identifikován cílový bankovní účet a nezůstalo-li nastaveno původní směřování, se vyplatí.

Od 1. 1. 2015 již všechny platby, zasláné na bankovní účty 199 zrušených finančních úřadů, budou vráceny zpět na bankovní účty příkazců.

Dle zákona č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky, ve znění pozdějších předpisů, je výběrem daní pověřeno 14 finančních úřadů (finanční úřad s působností na území hlavního města Prahy a 13 finančních úřadů s územní působností krajů České republiky) a Specializovaný finanční úřad s působností na celém území České republiky.

K datu 31. 12. 2012 v souvislosti se zrušením zákona č. 531/1990 Sb., o územních finančních orgánech, ve znění pozdějších předpisů, byly v České národní bance ke stejnému datu zrušeny veškeré bankovní účty všech 199 zrušených finančních úřadů.

K datu 1. 1. 2013 byly novým finančním úřadům v České národní bance otevřeny nové bankovní účty. Současně Česká národní banka od 1. 1. 2013 po dobu dvou let automaticky převáděla platby chybně zaplacené na již zrušené bankovní účty z těchto účtů na nástupnické bankovní účty finančních úřadů.

Toto už od 1. 1. 2015 dělat nebude a platby budou vráceny zpět na bankovní účty.

6.5. Sleva za umístění dítěte

Zákon č. 247/2014 Sb. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů ze dne 23. září 2014 vložil do zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů nový

§35bb Sleva za umístění dítěte

Včetně legislativně technické úpravy **zákonem č. 267/2014 Sb.** ze dne 23. října 2014, **kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony** v ustanovení § 35bb zní takto:

(1) Výše slevy za umístění dítěte odpovídá výši výdajů prokazatelně vynaložených poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte poplatníka v daném zdaňovacím období v zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, pokud jím nebyly uplatněny jako výdaj podle § 24.

(2) Slevu na dani lze uplatnit pouze, žije-li vyživované dítě s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti.

(3) Slevu lze uplatnit za vyživované dítě poplatníka, pokud se nejedná o vlastního vnuka nebo vnuka druhého z manželů. Za vlastního vnuka nebo vnuka druhého z manželů lze slevu uplatnit pouze, pokud jsou v péči, která nahrazuje péči rodičů.

(4) Za každé vyživované dítě lze uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy stanovené pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou k počátku příslušného zdaňovacího období a neupravené s ohledem na odpracovanou dobu a další okolnosti, podle právních předpisů upravujících výši minimální mzdy (dále jen "minimální mzda").

(5) Vyživuje-li dítě v jedné společně hospodařící domácnosti více poplatníků, může slevu za umístění dítěte uplatnit ve zdaňovacím období jen jeden z nich."

8. V § 35c odst. 4 se slova "stanovené pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou k počátku příslušného zdaňovacího období a neupravené s ohledem na odpracovanou dobu a další okolnosti, podle

zvláštního právního předpisu upravujícího výši minimální mzdy ¹¹¹⁾ (dále jen "minimální mzda")" včetně poznámky pod čarou č. 111 zrušují.

9. V § 38g odst. 2 se za slovo "e)" vkládají slova "a g)".

10. V § 38h odst. 6 se za slovo "b)" vkládají slova "a g)".

11. V § 38h odst. 13 se za slovo "e)" vkládají slova "a g)".

12. V § 38k odst. 5 úvodní části ustanovení se za slovo "b)" vkládají slova "a g)".

13. V § 38k se na konci odstavce 5 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno j), které zní:

"j) jakou částku vynaložil za umístění dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona."

14. V § 38l se na konci odstavce 2 tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno f), které zní:

"f) potvrzením zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona o výši vynaložených výdajů za umístění vyživovaného dítěte poplatníka v těchto zařízeních; potvrzení musí obsahovat

1. jméno vyživovaného dítěte poplatníka a

2. celkovou částku výdajů, kterou za něj v příslušném zdaňovacím období poplatník uhradil."

§ 31 Přejícné ustanovení

Pokud účinnost tohoto zákona nastane v průběhu zdaňovacího období, vychází se pro výpočet slevy za umístění dítěte za toto zdaňovací období z výdajů za umístění dítěte za toto zdaňovací období.

Tento zákon nabývá účinnosti dnem 1. září 2014.

6.6. Novinky v daňové oblasti pro rok 2015

Zákon č. 267/2014 Sb. ze dne 23. října 2014, kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

§ 6 odst. 1 písm. c) bod 2

c) odměny

1. člena orgánu právnické osoby,
2. likvidátora,

Jedná se o legislativně technické zpřesnění potvrzující obecnou právní úpravu orgánů právnických osob v novém občanském zákoníku (§ 151 a násl. NOZ), která vychází z pojetí, že i jedno osobový orgán právnické osoby má člena (př. jednatel je členem statutárního orgánu s. r. o., obdobně statutární ředitel a. s.). Od 1. ledna 2014 tak **odpadá nutnost rozlišovat mezi osobou, která je orgánem právnické osoby a osobou, která je členem orgánu právnické osoby**. Nový občanský zákoník toto pojetí výslovně potvrzuje v § 152 odst. 1, kde stanovuje, že orgány právnické osoby tvoří orgány o jednom členu (individuální) nebo o více členech (kolektivní) a dále též v navazujících ustanoveních, ve kterých hovoří pouze o členech voleného orgánu (leg. zkratka v § 152 odst. 1 pro fyzickou osobu, která je členem orgánu právnické osoby a která je do funkce volena, jmenována či jinak povolána).

§ 6 odst. 4

(4) Příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně jsou samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, jedná-li se o příjmy podle odstavce 1 plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10 000 Kč, a zaměstnanec u tohoto plátce daně nepodepsal prohlášení k dani podle § 38k odstavce 4, 5 nebo 7 anebo nevyužije-li postup podle § 36 odst. 7 **nebo 8**.

V souvislosti s jasnějším vyjádřením účinků vyvolaných aplikací ustanovení § 36 odst. 8 zákona o daních z příjmů se má za nutné doplnit toto ustanovení do výčtu ustanovení, při jejichž uplatnění se příjem podle § 6 odst. 4 nestává součástí samostatného základu daně pro daň vybíranou srážkou a daň z něj není odvedena srážkou, nýbrž se tento příjem stává součástí základu daně i na straně daňového nerezidenta.

§ 6 odst. 9 písm. p) bod 3

3. příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen „súkromé životní pojištění“), na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování

pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie, **ZRUŠENO: Norska nebo Islandu nebo státu tvořícím Evropský hospodářský prostor**, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné; **je-li součástí pojistného za soukromé životní pojištění, na které poskytuje zaměstnavatel příspěvek, také částka určená k investování s pojišťovnou negarantovaným plněním, týká se osvobození od daně pouze té části příspěvku na pojistné za soukromé životní pojištění, která je určena ke krytí pojistného rizika ve výši ujednané pojistné částky, kterou se pojišťovna zavázala v případě vzniku pojistné události vyplatit,**

Z důvodu zamezení zneužívání soukromého životního pojištění k obcházení daňové povinnosti se navrhuje doplnit omezení možnosti osvobození příspěvků zaměstnavatele na pojistné za soukromé životní pojištění zaměstnance.

V případech, kdy zaměstnavatel namísto části mzdy přispívá zaměstnanci na soukromé životní pojištění, které je osvobozeno od pojistného a daně, a vypláceno zaměstnanci na bankovní účet dříve, než jsou splněny zákonné podmínky:

- výplata pojistného v roce dosažení 60 let
- výplata pojistného po 5 letech trvání smlouvy

Porušení formálních podmínek (pojistné bude vyplaceno dříve) znamená, že zaplacené příspěvky nebudou od daně osvobozeny. Nebude to mít dopad do posuzování do té doby vyplacených příspěvků zaměstnavatele.

- výplata zákonného plnění (pojistné plnění, výplata v případě invalidity atd.)

Porušení této podmínky znamená, že na základě této smlouvy nelze nadále čerpat daňové osvobození a dodanění osvobozených částek v uplynulých 10 letech, které předcházely porušení podmínek pro daňové osvobození. Tato lhůta se počítá od 1.1.2015.

Pokud dojde k předčasnému výběru, je zaměstnanec povinen:

- oznámit zaměstnavateli do posledního kalendářního dne měsíce, kdy změna nastala, že nárok na daňové osvobození příspěvku zaměstnavatele zanikl
- podat dle §38g odst.6 daňové přiznání s částkami, které byly osvobozeny, a na základě kterého se tyto částky staly zdanitelným příjmem podle §6

Pokud bude v případě odkupného uzavřena jiná smlouva, která splňuje podmínky, a odkupné bude na ni převedeno, daňové osvobození zůstane zachováno.

Přechodné ustanovení k této úpravě umožňuje zachování osvobození, pokud bude smlouva upravena ve smyslu novely **do 1.4.2015.**

§ 6 odst. 9 písm. v

Nově se navrhuje osvobodit od daně z příjmů fyzických osob majetkový prospěch plynoucí zaměstnanci z bezúročného zápůjčky, a to u nesplacených zůstatků z těchto zápůjček (jistin) až do úhrnné výše 300 000 Kč od téhož zaměstnavatele. Majetkový prospěch ve výši úroku obvyklého, který se zdaní jako příjem ze závislé činnosti, se vypočte jen z částky přesahující stanovený limit.

§ 15 odst. 5 písm. c)

Zavedením doplňkového penzijního spoření došlo k uzavření stávajícího systému penzijního připojištění se státním příspěvkem. Stávajícím účastníkům bylo umožněno buď setrvat v tzv. transformovaných fondech nebo dobrovolně přejít do nového doplňkového penzijního spoření (§ 191 zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů). Z důvodu zachování daňových výhod penzijního připojištění se státním příspěvkem při přechodu na doplňkové penzijní spoření se navrhuje, aby v případě takového přechodu bylo možno upravovat o zákonem daný limit 12 000 Kč součet příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem a příspěvků na doplňkové penzijní spoření v roce přechodu. Například poplatník je od ledna do dubna účasten penzijního připojištění, od května převede svoje prostředky do doplňkového penzijního spoření, s měsíčním příspěvkem ve výši 1 500 Kč u obou produktů. Za první čtyři měsíce zaplatil 6 000 Kč. příspěvků, za 8 zbývajících měsíců zaplatil 12 000 Kč. Proto může při splnění ostatních podmínek uplatnit jako položku odčitatelnou od základu daně 6 000 Kč, tzn. od celkového součtu příspěvků zaplacených v daném roce na oba produkty odečte zákonem uvedený limit 12 000 Kč. **Tato úprava platí již pro rok 2014.**

§ 15 odst. 5 závěrečná ustanovení

§ 15 odst. 6

V případě, že poplatník zruší penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření nebo soukromé životní pojištění musí dodat částky, které mu byly v předchozích letech odečteny. Nová úprava od 1.1.2015 stanoví, že se bude dodávat pouze částka za posledních 10 let.

U soukromého životního pojištění nelze uplatnit jinou výplatu, než je stanovena v zákoně, nelze ani uplatnit částku, která je považována za investici.

Postupuje se stejně jako v případech osvobození částky podle §6 odst. 9 písm.b) bod 3.

POZOR

- v roce 2014 se při ukončení nebo porušení podmínek bude postupovat podle platného znění – tj., zahrnutí **všech částek**, o které byl základ daně snížen.
- v roce 2015 se při ukončení nebo porušení podmínek budou dodávat částky, o které byl základ daně snížen za **posledních uplynulých 10 let**

§ 21g Minimální mzda

Minimální mzdou se pro účely daní z příjmů rozumí měsíční sazba minimální mzdy podle právních předpisů upravujících výši minimální mzdy

a) účinná k prvnímu dni příslušného zdaňovacího období a

b) neupravená s ohledem na odpracovanou dobu a další okolnosti.

Navrhuje se v rámci obecných společných ustanovení pro daň z příjmů fyzických a právnických osob vymezit pro účely zákona o daních z příjmů pojem „minimální mzda“ v novém § 21g namísto legislativní zkratky jen "minimální mzda" přesunutě z § 35c odst. 4 do § 35bb odst. 4 vládním návrhem zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů (sněmovní tisk 82). Věcné vymezení minimální mzdy se oproti stávajícímu znění nemění. Příslušnými právními předpisy upravující výši minimální mzdy jsou zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (§ 111) a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy,

§ 35c Daňové zvýhodnění pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob

(1) Poplatník uvedený v § 2 má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti na území členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu, **nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor** (dále jen "daňové zvýhodnění") ve výši

- 13 404 Kč ročně na jedno dítě,
- 15 804 Kč ročně na druhé dítě a
- 17 004 Kč ročně na třetí a každé další dítě,

pokud neuplatňuje slevu na dani podle § 35a nebo § 35b (*investiční pobídky*). Poplatník o daňové zvýhodnění sníží daň vypočtenou podle § 16, případně sníženou podle § 35 nebo § 35ba nebo 35bb. Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu. **Je-li v jedné společně hospodařící domácnosti vyživováno více dětí, posuzují se pro účely tohoto ustanovení dohromady.**

(8) **Přeplatek na dani z ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění a doplatek na daňovém bonusu** (dále jen „doplatek ze zúčtování“), které vzniknou provedením ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, vyplatí plátce daně poplatníkovi nejpozději **ZRUŠENO:do 31. března při zúčtování mzdy za březen** po uplynutí zdaňovacího období, činí-li úhrnná výše doplatku ze zúčtování více než 50 Kč. Případný nedoplatek z ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění plátce daně poplatníkovi nesráží.

Daňové zvýhodnění tak bude nutné s ohledem na jeho výši uplatňovat v souvislosti s počtem dětí. Pokud v průběhu zdaňovacího období dojde ke změně počtu dětí (např. narozením druhého dítěte v rodině), pak se jedná o druhé dítě, na které bude uplatněno daňové zvýhodnění ve výši 15 804 Kč ročně, resp. poměrná část tohoto daňového zvýhodnění v souvislosti s dalšími podmínkami pro jeho uplatnění. Pokud v průběhu zdaňovacího období např. jedno ze dvou vyživovaných dětí přestane být vyživovaným dítětem ve smyslu § 35c odst. 6 zákona o daních z příjmů, bude poplatník uplatňovat na zbývající dítě daňové zvýhodnění ve výši 13 404 Kč ročně, resp. poměrnou část z této částky, neboť se počet dětí snížil ze dvou na jedno. Stejně tomu bude v situaci, kdy se u poplatníka vyživujícího tři děti a uplatňujícího tak daňové zvýhodnění ve výši 13 404 Kč, 15 804 Kč a 17 004 Kč sníží počet vyživovaných dětí ze tří na dvě děti. Poplatník pak bude uplatňovat daňové zvýhodnění již jen ve výši na „jedno“ a „druhé“ dítě (13 404 Kč a 15 804 Kč). Pro ilustraci postupu zjištění výše daňového zvýhodnění uplatňovaného na více dětí slouží následující příklad:

Příklad: Poplatník uplatňuje daňové zvýhodnění v roce 2015 na dvě děti žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti. Na zletilého studujícího syna jen za kalendářní měsíce leden až srpen, neboť syn ukončí v tomto roce studium na střední škole a ve studiu dále nepokračuje a na nezletilou dceru po celý rok.

Nárokové částky daňového zvýhodnění podle § 35c zákona o daních z příjmů:

Daňové zvýhodnění na jedno vyživované dítě 13 404 Kč ročně **1 117 Kč měsíčně**

Daňové zvýhodnění na druhé vyživované dítě 15 804 Kč ročně **1 317 Kč měsíčně**

Výpočet daňového zvýhodnění u poplatníka za celý rok 2015:

Zletilý syn za leden až srpen = $1\ 117 \cdot 8$ = celkem 8 936 Kč

Nezletilá dcera leden až srpen = $(1\ 317 \cdot 8) + (\text{září až prosínek } 1\ 117 \cdot 4)$ = celkem 10 536 Kč + 4 468 Kč = celkem 15 004 Kč

Daňové zvýhodnění u poplatníka na obě děti u úhrnu za celý rok: $8\ 936 + 10\ 536 + 4\ 468 = 23\ 940$ Kč

Vzhledem k tomu, že s ohledem na § 35c odst. 10 bude nezletilá dcera považována po část roku (I. – VIII.) za „druhé dítě“ a po část roku (IX. – XII.) za „jedno“ dítě, nebude se výsledná roční částka daňového zvýhodnění za celý rok rovnat ani jedné z částek uvedených v § 35c odst. 1 pro „jedno“ a „druhé“ dítě (13 404 Kč a 15 804 Kč), ale bude v jejím rozpětí, tedy ve výši 15 004 Kč.

Smyslem navrhované úpravy je zajištění nároku na daňové zvýhodnění na více dětí vyživovaných v rámci jedné společně hospodařící domácnosti v nové diferencované výši „podle počtu dětí“ (tj. v současné částce na jedno dítě a ve vyšších částkách na druhé dítě a na třetí a každé další dítě) za okolností, že daňové zvýhodnění na tyto děti nebude uplatňovat pouze jeden z poplatníků (rodičů), ale kdy si poplatníci (rodiče) daňové zvýhodnění náležející na těchto „více“ **dětí rozdělí**.

Bude-li tedy např. uplatňovat daňové zvýhodnění na jedno dítě u svého zaměstnavatele matka a na další dvě děti u svého zaměstnavatele otec, bude náležet daňové zvýhodnění na jedno z těchto dětí ve výši 13 404 Kč a na další dvě děti ve výši 15 804 Kč a 17 004 Kč. Bude pak záležet na rozhodnutí rodičů, v jaké výši si daňové zvýhodnění na tyto tři děti uplatní v prohlášení k dani u svého zaměstnavatele. Tzn. zda si matka uplatní nárok na daňové zvýhodnění u svého zaměstnavatele jen ve výši 13 404 Kč a otec na druhé dítě ve výši 15 804 Kč a na třetí dítě ve výši 17 004 Kč; nebo matka si uplatní daňové zvýhodnění na druhé dítě ve výši 15 804 Kč a otec daňové zvýhodnění na jedno dítě ve výši 13 404 Kč a na třetí dítě ve výši 17 004 Kč.

Mezi rodiči tedy musí existovat shoda nejen v tom, kdo z nich si daňové zvýhodnění na to které dítě uplatní, ale i v tom, v jaké výši si na to které dítě daňové zvýhodnění uplatní. To zase bude chaos.

§ 38g

(4) Daňové přiznání je povinen podat poplatník, u něhož se Zrušeno: zvyšuje o solidární zvýšení daně daň nebo záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti daň zvyšuje o solidární zvýšení daně.

(5) Daňové přiznání je povinen podat také poplatník, jehož plátce daně oznámil dlužnou částku na dani nebo neoprávněně vyplacenou částku na daňovém bonusu vzniklou zaviněním poplatníka správci daně a předal doklady potřebné k vybrání vzniklého rozdílu podle § 38i odst. 5 písm. b).

Změna zužuje případy, kdy je poplatník daně z příjmů fyzických osob povinen podat daňové přiznání při solidárním zvýšení daně. Poplatník musí podat daňové přiznání pouze v situaci, kdy se jeho daň za dané zdaňovací období zvyšuje o solidární zvýšení daně podle § 16a zákona o daních z příjmů. Tudíž tuto povinnost poplatník nemá, pokud se pouze jeho záloha, popř. zálohy zvýšily o solidární zvýšení daně podle § 38ha zákona o daních z příjmů, avšak jeho daň za dané zdaňovací období se nezvyšuje o solidární zvýšení daně podle §16a zákona o daních z příjmů. Cílem navrhované úpravy je zjednodušit administrativní zátěž poplatníkům, u kterých sice došlo k solidárnímu zvýšení daně u zálohy, ale jejich příjmy za dané zdaňovací období nedostačují k aplikaci solidárního zvýšení jejich daně podle § 16 a zákona o daních z příjmů.

V důsledku této změny budou moci za zákonem stanovených podmínek opět požádat o roční zúčtování daně svého zaměstnavatele. Další cílem této úpravy je též zmírnit dopady v souvislosti s vrácením přeplatků ze závislé činnosti vyplývajících z těchto daňových přiznání z účtů týkajících se daně z příjmů ze samostatné činnosti a tím i dopady na rozpočtové určení daní. **Na toto zrušení povinnosti navazuje rovněž přechodné ustanovení, které zrušuje tuto povinnost i pro zdaňovací období roku 2014.**

§ 38j Povinnosti plátců daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

(1) Plátcí daně jsou povinni vést pro poplatníky, s příjmy podle § 6 mzdové listy, rekapitulaci o sražených zálohách a dani srážené podle zvláštní sazby daně za každý kalendářní měsíc i za celé zdaňovací období.

(2) Mzdový list musí pro účely daně obsahovat

b) rodné číslo, a u daňového nerezidenta datum narození, číslo a typ dokladu prokazujícího jeho totožnost a kód státu, který tento doklad vydal, identifikaci pro daňové účely ve státu daňové rezidence a kód státu, jehož je daňovým rezidentem,

c) bydliště a u poplatníka uvedeného v § 2 odst. 3 bydliště ve státě, jehož je **daňovým** rezidentem,

h) údaje o výpočtu daně a provedeném ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění.

Zpřesňuje a upravuje povinnosti plátce daně z příjmů fyzických osob v oblasti náležitostí mzdového listu. Požadovaný pas je nahrazen širším obecným typem dokladu prokazujícím totožnost. Důvodem je skutečnost, že v rámci EU není pas již podmínkou vstupu na území jiného členského státu. Současně pro potřeby automatické výměny informací jsou dalšími relevantními údaji kód státu, který doklad totožnosti vydal, a **jakákoli** identifikace pro daňové účely ve státu, jehož je poplatník daňovým rezidentem.

§ 38j odst. 2 písm. h)

Doplnění mzdového listu o údaje potřebné z hlediska daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti do mzdového listu je jeho třicetiletá archivační lhůta oproti desetileté archivační lhůtě u daňových dokladů.

§ 38k Uplatnění nezdanitelných částek ze základu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, slevy na dani podle § 35ba a daňového zvýhodnění

(4) Plátce daně srazí zálohu podle § 38h odst. 4 a přihlédne měsíční slevě na dani podle § 35ba a k měsíčnímu daňovému zvýhodnění, podepíše-li poplatník do 30 dnů po vstupu do zaměstnání a každoročně nejpozději do 15. února na příslušné zdaňovací období prohlášení o tom,

c) jaký je počet dětí vyživovaných v rámci jeho společně hospodařící domácnosti a dále

1. jaké skutečnosti jsou u něho dány pro přiznání daňového zvýhodnění na vyživované dítě,
2. zda uplatňuje daňové zvýhodnění na toto dítě ve výši náležející podle § 35c odst. 1 na jedno dítě nebo ve výši náležející na druhé dítě nebo třetí a každé další vyživované dítě,
3. zda v rámci téže společně hospodařící domácnosti uplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované děti i jiná osoba,
4. kdy a jak se případně změnilo rozhodné skutečnosti pro přiznání daňového zvýhodnění a
5. jedná-li se o zletilé studující dítě, že nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně,

d) že současně za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuje daňové zvýhodnění na vyživované dítě u jiného plátce daně a že daňové zvýhodnění na to samé vyživované dítě za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuje jiná osoba,.

ZRUŠENO: e) že k 1. lednu zdaňovacího období nepobírá starobní důchod z důchodového pojištění nebo ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu.

Pro účely uplatnění daňového zvýhodnění v diferencované výši podle počtu dětí, tj. pouze na jedno nebo i na další děti, se upravují podmínky, za kterých může daňové zvýhodnění uplatnit poplatník s příjmy ze závislé činnosti u svého zaměstnavatele, a to již v průběhu zdaňovacího období. Vychází se z principu, že poplatníci vyživující více dětí v rámci jedné společně hospodařící domácnosti mají právo se rozhodnout, který z nich si daňové zvýhodnění na to které z dětí uplatní a také v případě existence diferencované výše právo si určit, v jaké výši jej budou uplatňovat (tzn. např. v případě dvou dětí, který z poplatníků si uplatní daňové zvýhodnění ve výši náležející pouze na jedno dítě, a který z nich ve výši náležející na druhé dítě). Plátce daně musí mít ale alespoň základní informace pro účely poskytnutí této daňové úlevy, tedy kolik dětí vyživuje poplatník v rámci své domácnosti a zda daňové zvýhodnění v rámci téže společně hospodařící domácnosti uplatňuje i jiná osoba.

§38l Způsob prokazování nároku na odečet nezdanitelné části základu daně, slevy na dani podle § 35ba a daňového zvýhodnění z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti u plátce daně

(3) c) jsou-li poplatníci vyživující děti v jedné společně hospodařící domácnosti zaměstnaní, potvrzením od zaměstnavatele druhého z poplatníků, ve kterém plátce daně uvede, na které děti druhý z poplatníků uplatňuje daňové zvýhodnění a v jaké výši,

V souvislosti se zavedením nového režimu pro poskytnutí daňového zvýhodnění se upravují podmínky prokazování nároku za okolností, že dítě (děti) v rámci jedné společně hospodařící domácnosti vyživuje více poplatníků. Nově nikoliv pouze potvrzením zaměstnavatele „druhého z manželů“, že ten daňové zvýhodnění na totéž dítě neuplatňuje, ale potvrzením zaměstnavatele „druhého z poplatníků“ vyživujícího děti v rámci jedné společně hospodařící domácnosti s tím, že zaměstnavatel v potvrzení uvede též děti, na které tento druhý z poplatníků daňové zvýhodnění uplatňuje a v jaké výši je uplatňuje.

§ 38o Zvláštní ustanovení o pokutě za opožděné tvrzení daně

Je-li část dílčího základu daně z příjmů ze závislé činnosti, ze kterých plátce daně srazí zálohu na daň, vyšší než 50 % celkového základu daně, snižuje se pokuta za opožděné tvrzení daně u daňového přiznání k dani z příjmů fyzických osob na desetinu.

Doplnění speciálního ustanovení vůči § 250 daňového řádu, který upravuje vznik a způsob výpočtu pokuty za opožděné tvrzení daně. Dle dnešního právního stavu se uplatňuje obecné ustanovení a pokuta se počítá na základě celkové daně, která měla být obsažena v daňovém tvrzení, tj. včetně daně z příjmů ze závislé činnosti, kterou odvádí plátce daně. Důsledkem tohoto přístupu vniká nepřiměřená tvrdost zejména pro poplatníky, kteří mají jako hlavní zdroj příjmů závislou činnost, nicméně mají ještě další příjmy, v důsledku čehož jim vzniká povinnost podat daňové přiznání.

§ 38p Zvláštní ustanovení o penále

Pro účely výpočtu penále se vychází z částky daně tak, jak by byla stanovena oproti poslední známé dani, pokud by nebyly v rámci postupu vedoucího k doměření této daně z moci úřední dodatečně uplatněny vyšší částky odčitatelných položek podle § 34.

Namísto stávajícího textu se doplňuje zvláštní ustanovení k obecnému § 251 odst. 1 daňového řádu, které upravuje vznik penále a výpočet jeho výše. Konkrétně se pro účely daní z příjmů koriguje „základ“ pro stanovení penále

za doměřenou daň. Pro jeho výpočet se nebude jako dopsud vycházet z daně formálně doměřené, ale z daně, která by byla hypoteticky doměřena, kdyby poplatník neuplatnil žádnou z odpočitatelných položek podle § 34 zákona o daních z příjmů.

7. Různé

7.1. Archivace dokladů pro sociální zabezpečení

Zákon č. 251/2014 Sb. ze dne 22. října 2014, kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

1. V § 7 se na konci písmene g) tečka nahrazuje čárkou a doplňuje se písmeno

"h) místem, kde se nachází provozovna, ve které se vykonává činnost na základě státního povolení k provozování živnosti vedení spisovny⁷⁸⁾, anebo spisovna nebo správní archiv podle zákona upravujícího archivnictví a spisovou službu, v případech uvedených v § 35a odst. 7.

2. V § 35a odstavec 5 zní:

(5) Zaniká-li zaměstnavatel bez právního nástupce před uplynutím dob uvedených v odstavci 4, je povinen zajistit úschovu záznamů a dalších dokladů uvedených v odstavci 4 (dále jen "doklady zaměstnavatele") do uplynutí těchto dob a **bez zbytečného odkladu písemně oznámit okresní správě sociálního zabezpečení, kde jsou doklady zaměstnavatele uloženy.**

3. V § 35a se doplňují odstavce 6 až 9, které včetně poznámek pod čarou č. 79 a 80 znějí:

(6) Jsou-li doklady zaměstnavatele **po zaměstnavateli zaniklém bez právního nástupce** uloženy ve spisovně nebo správním archivu podle zákona upravujícího archivnictví a spisovou službu, v provozovně, ve které se vykonává činnost na základě státního povolení k provozování živnosti vedení spisovny⁷⁸⁾, nebo v archivu, jsou zřizovatel spisovny, zřizovatel správního archivu, podnikatel, kterému bylo uděleno státní povolení k provozování živnosti vedení spisovny, archiv nebo jeho zřizovatel (dále jen "držitel dokladů") povinni na výzvu orgánu sociálního zabezpečení pořídit výpis, opis nebo kopii dokladů zaměstnavatele pro účely provádění důchodového pojištění a nejpozději do 30 dnů ode dne doručení této výzvy je orgánu sociálního zabezpečení zaslat. Držitel dokladů na žádost orgánu sociálního zabezpečení potvrdí shodu jím pořízeného opisu nebo kopie dokladu zaměstnavatele s dokladem zaměstnavatele uloženým u držitele dokladů. Držitel dokladů má právo na úhradu nákladů spojených s pořízením výpisu, opisu nebo kopie dokladů zaměstnavatele, s jejich zasláním orgánu sociálního zabezpečení a s potvrzením shody jím pořízeného opisu nebo kopie dokladu zaměstnavatele s dokladem zaměstnavatele uloženým u držitele dokladů; výši nákladů je držitel dokladů na výzvu orgánu sociálního zabezpečení povinen prokázat. Právo na úhradu těchto nákladů nemá veřejný archiv v případech, ve kterých nemá právo na úhradu nákladů na pořízení výpisu, opisu nebo kopie archiválie podle zákona upravujícího archivnictví a spisovou službu⁷⁹⁾.

(7) Zaniká-li bez právního nástupce držitel dokladů, u kterého jsou uloženy doklady zaměstnavatele po zaměstnavateli zaniklém bez právního nástupce, před uplynutím dob uvedených v odstavci 4, je tento držitel dokladů povinen bez zbytečného odkladu písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení skutečnosti týkající se jeho zániku a dále na vlastní náklady zajistit uložení dokladů zaměstnavatele u jiného držitele dokladů do uplynutí těchto dob a písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, kde jsou doklady zaměstnavatele uloženy. Příslušné okresní správy sociálního zabezpečení poskytují držitelům dokladů na jejich žádost potřebnou součinnost zejména při určení dokladů zaměstnavatele, jejichž další uložení je třeba zajistit.

(8) Zůstanou-li v majetkové podstatě⁸⁰⁾ zanikajícího držitele dokladů finanční prostředky, použijí se na úhradu nákladů na uložení dokladů zaměstnavatele u jiného držitele dokladů vybraného ve spolupráci s příslušným státním oblastním archivem. V případě neexistence takových finančních prostředků se provede uložení podle odstavce 7 u jiného držitele dokladů na náklady ministerstva.

(9) Prováděcí právní předpis stanoví, co se rozumí odůvodněnými náklady a stanoví maximální výši úhrady nákladů uvedených v odstavci 6 a nákladů na uložení podle odstavce 8, které je držitel dokladů oprávněn požadovat.

4. V § 54 se za odstavec 4 vkládá nový odstavec 5, který zní:

"(5) Za nesplnění nebo porušení povinností stanovených v § 35a odst. 6 a 7 může příslušná okresní správa sociálního zabezpečení uložit držiteli dokladů pokutu až do výše 100 000 Kč a při opětovném nesplnění nebo porušení povinností, za jejichž nesplnění nebo porušení byla již pokuta uložena, pokutu až do výše 500 000 Kč."

Dosavadní odstavce 5 až 8 se označují jako odstavce 6 až 9.

5. V § 127 se na konci textu odstavce 2 doplňují slova "a § 35a odst. 9".

Čl. II **Účinnost:** Tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem druhého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení (1.1.2015).