

~~kalendářní rok, neboť doba mezi ukončením studia a okamžikem, kdy se syn stal opět studentem, nepřekročila dobu 3 kalendářních měsíců.~~

~~Na závěr je vhodné si připomenout, že zaměstnavatel jako plátcе daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti **plně odpovídá správci daně za správnost a včasnost splnění daňové povinnosti.** Z tohoto důvodu je nutné vždy dbát na správné prokázání jednotlivých požadovaných nároků zaměstnance, které směřují ke snížení daňové povinnosti. Případné nedoplatky na dani vedou k sankcím v podobě úroků z prodlení, jež představují škodu u zaměstnavatele, kterou může na zaměstnanci, jenž škodu chybným postupem způsobil, požadovat. Pouze v případě, kdy nedoplatek na dani vznikne zaviněním zaměstnance, který včas nebo vůbec nenahlásil změnu mající vliv na výši daňové povinnosti, příp. uvede do Prohlášení poplatníka nepravdivé údaje, lze škodu vymáhat na konkrétním zaměstnanci.~~

Věra PŘÍHODOVÁ,

specialista na zdanění příjmů ze závislé činnosti



ZVLÁŠTNÍ RUČENÍ ZA MZDOVÉ NÁROKY ZAMĚSTNANCŮ PODDODAVATELE VE STAVEBNICTVÍ

Novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a dalších souvisejících zákonů provedenou zákonem č. 408/2023 Sb. (dále jen „novela“) došlo s účinností k 1. lednu 2024 mimo jiné k implementaci **zvláštní úpravy ručení za mzdy, platy a odměny z dohody** (dále jen „mzdové nároky“) **v oblasti stavebnictví.** Tato nová úprava byla včleněna do § 324a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a její stručný výklad je předmětem tohoto článku.

CÍL NOVELY

Zákonodárce se novelou snaží reagovat na poměrně běžnou **situaci ve stavebnictví**, v níž **dodavatel** (stavební podnikatel ve smyslu § 14 písm. d) zákona č. 283/2021 Sb., stavební zákon, ve znění pozdějších předpisů, tj. osoba oprávněná k provádění stavebních nebo montážních prací jako předmětu své činnosti) **využívá** ke splnění svého závazku¹⁾ vůči objednateli

¹⁾ Závazek dodavatele pak spočívá v provádění stavby, změně nebo údržbě dokončené stavby anebo v odstraňování stavby.

(tj. investorovi – zadavateli stavby) další osoby – **poddodavatele**. **Tito poddodavatelé** pak nezřídka **využívají** ke splnění svých závazků **další poddodavatele**, čímž dochází ke vzniku „řetězu poddodavatelů“. **Poddodavatelem** může podle právní úpravy být i **agentura práce**, která k dodavateli dočasně přidělila své zaměstnance pro provádění stavebních činností uvedených výše (viz poznámka pod čarou č. 1). Důsledkem tohoto nastavení může být pro běžné zaměstnance ztráta orientace v tom, kdo je vlastně jejich skutečným zaměstnavatelem, a ohrožení výplaty mzdových nároků – zaměstnanci mohou mít pochybnosti, kdo by jim jejich mzdové nároky měl vlastně vyplatit.

RUČENÍ A OSOBA RUČITELE

Novela zakládá pravidlo, že **dodavatel ručí za mzdové nároky zaměstnanců poddodavatele** v rozsahu, v jakém se podíleli na smluvním plnění pro dodavatele, a to **až do výše minimální mzdy**, a že **ve smluvním řetězci o více poddodavatelích ručí** s dodavatelem společně a nerozdílně **rovněž dodavatel na nejvyšším stupni** smluvního řetězce (hlavní dodavatel).

PŘÍKLAD

Společnost Papírna, s. r. o., si nechá postavit novou výrobní halu. Je tedy v pozici investora. Stavbu zhotovuje společnost Stavby, a. s. Je tedy v postavení hlavního dodavatele – stavebního podnikatele. Společnost Stavby, a. s., si pak najme poddodavatele Základy, k. s., společnost Základy, k. s., si najme poddodavatele Měřicí práce, s. r. o., která si nechá zaměstnance na stavbu dočasně přidělit agenturou práce Zaměstnanci ve stavebnictví, a. s. Tato agentura práce však svým zaměstnancům nezaplatí mzdy.

V postavení ručitele zaměstnanců agentury práce Zaměstnanci ve stavebnictví, a. s., se tak nacházejí společnosti Měřicí práce, s. r. o., (protože si agenturu práce najala, tj. je dodavatelem) a Stavby, a. s. (protože je hlavním dodavatelem stavby). Naopak neručí společnost Papírna, s. r. o. (investor) a společnost Základy, k. s. (není hlavním dodavatelem, ani dodavatelem, který agenturu práce Zaměstnanci ve stavebnictví, a. s., najal).

Protože mzdovými nároky se rozumí kromě mzdy též plat a odměna z dohody a protože poddodavatelem může být i agentura práce, je zřejmé, že **chráněnými osobami** jsou jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak zaměstnanci konající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a rovněž agenturní zaměstnanci dočasně přidělení agenturou práce k dodavateli.

Právní úprava zde **není komplexní**, a v otázkách neupravených zákoníkem práce se použije (na základě § 4 zákoníku práce) úprava v občanském zákoníku²⁾, především tedy v § 2022 až § 2027.

PODMÍNKY A ROZSAH RUČENÍ

Zákoník práce stanovuje **další podmínky**, za nichž toto zákonné ručení vzniká. Předpokladem vzniku ručení je v první řadě to, že **mzdové nároky** vzniklé v důsledku konání práce pro dodavatele **nejsou vyplaceny do konce období splatnosti** ve smyslu § 141 odst. 1 zákoníku práce, tj. zpravidla do konce měsíce následujícího po měsíci, v němž byla práce vykonána (např. mzda za únor 2024 není vyplacena ani do 31. března 2024).

Zaměstnanec může v takovém případě **ve lhůtě 3 měsíců** od uplynutí období splatnosti písemně **vyzvat ručitele** k uspokojení mzdových nároků. Jedná se podle § 330 zákoníku práce o lhůtu **prekluzivní**, tj. jejím marným uplynutím ručení **zaniká** (např. mzda

²⁾ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

za únor 2024 není vyplacena ani do 31. března 2024, zaměstnanec se tedy může na ručitele obrátit do 30. června 2024, marným uplynutím jeho právo zanikne).

Výzva musí obsahovat **náležitosti** uvedené v § 324a odst. 5 zákoníku práce:

- jméno zaměstnance,
- označení zaměstnavatele,
- druh vykonávané práce,
- období, za které zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, a rozsah práce vykonané v rámci plnění pro dodavatele,
- informaci o uplynutí období splatnosti mzdových nároků,
- požadovaný způsob vyplacení, včetně údajů nezbytných pro jeho provedení³⁾, a
- údaje potřebné pro výpočet zálohy na daň z příjmů nebo daně z příjmů z uspokojovaných mzdových nároků a označení zdravotní pojišťovny, v jejíž prospěch se provádí odvody podle zvláštních právních předpisů.

Rozsah zákonného ručení však není neomezený. Z textu zákoníku práce jednoznačně vyplývá pravidlo, podle něhož je **ručení za každý konkrétní dluh omezeno do výše minimální mzdy**. Konkrétním dluhem je nevyplacený mzdový nárok, typicky tedy mzda, plat nebo odměna z dohody za určitý měsíc⁴⁾. V praxi to pro rok 2024 znamená, že **ručitel ručí maximálně do výše 18 900 Kč za každou nevyplacenou měsíční mzdu** (plat, odměnu z dohody). I kdyby tedy dluh na mzdě za jeden měsíc činil např. 30 000 Kč, ručitel uhradí jen 18 900 Kč. Jedná se o částky **v hrubém** (viz dále k postupu ručitele).

POSTUP A POVINNOSTI RUČITELE

Pokud se zaměstnanec obrátí na ručitele s písemnou výzvou, musí **ručitel uspokojit mzdové nároky zaměstnance nejpozději do 10 dnů** ode dne doručení výzvy⁵⁾ a provést rovněž povinné **srážky a odvody** podle zvláštních předpisů včetně srážky a odvedení zálohy na daň z příjmů nebo daně z příjmů z uspokojovaných mzdových nároků. Srážkami a odvody se zde rozumí nejen platby v rovině sociálního pojištění, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zdravotního pojištění, resp. daně z příjmů, ale i provedení srážek nařízených soudem nebo exekutorem.

Po splnění ručitelské povinnosti vznikne ručiteli vůči jeho poddodavateli (zaměstnavateli daných zaměstnanců) **právo na náhradu toho, co plnil, a rovněž povinnost informovat tohoto zaměstnavatele o výši částek vyplacených jednotlivým zaměstnancům a o provedených srážkách**. V případě smluvního řetězce o více poddodavatelích současně informuje o plnění dalšího ručitele.

PŘEDEJITÍ RUČENÍ

Potenciální ručitel může podle právní úpravy **ručení předejít** tím, že splní dvě podmínky:

- **před zahájením realizace** smluvního plnění **poddodavatel předloží** potenciálnímu ručiteli **potvrzení, že nemá evidován nedoplatek** na pojistném a penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na veřejném zdravotním pojištění ne starší než 3 měsíce. Tímto potvrzením má zákonodárce pravděpodobně na mysli potvrzení o bezdlužnosti vystavené ČSSZ a příslušnými zdravotními pojišťovnami;

³⁾ Zde se přiměřeně užijí § 142 a § 143 zákoníku práce – zaměstnanec tedy především uvede, zda chce mzdu vyplatit na účet nebo v hotovosti a sdělí platební údaje.

⁴⁾ V rozsahu, v němž se zaměstnanec podílel na smluvním plnění pro dodavatele.

⁵⁾ Uvedené pak musí splnit pod hrozbou pokuty až do výše 2 000 000 Kč podle § 13 odst. 1 písm. n) a odst. 2 písm. c), resp. § 26 odst. 1 písm. n) a odst. 2 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

- **poddodavatelé nebyla** v období 12 měsíců předcházejících zahájení realizace smluvního plnění pro dodavatele **pravomocně uložena pokuta vyšší než 100 000 Kč** za porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Jelikož však nelze žádat výpis z evidence přestupků, bude pravděpodobně nutné tuto podmínku splnit **čestným prohlášením**.⁶⁾

Při splnění těchto podmínek dodavatel neručí ani za mzdové nároky zaměstnanců poddodavatelů na nižších stupních řetězce.

INFORMAČNÍ POVINNOST O RUČENÍ

Novela zavedla rovněž zvláštní **informační povinnost o ručení**. Každý zaměstnavatel, u něž ručení přichází podle výše uvedeného v úvahu, tak musí **informovat zaměstnance** o ručení podle § 324a zákoníku práce, osobách ručitelů a jejich změnách, včetně podmínek, lhůty a postupu pro uplatnění práva vůči ručiteli, a to **před zahájením práce na smluvním plnění**. Jestliže u zaměstnavatele působí **odborová organizace**, plní zaměstnavatel tuto informační povinnost skrze odborovou organizaci.⁷⁾ Jestliže u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, informuje zaměstnance přímo.⁸⁾

PŘECHODNÁ USTANOVENÍ

Přechodná ustanovení novely pak stanoví, že **ručitel neručí za mzdové nároky, na které vzniklo zaměstnanci právo před nabytím její účinnosti**, tj. před 1. lednem 2024. Nejde zde o splatnost, ale o vznik práva. První uplatnění ručení tak „hrozí“ ve vztahu ke mzdovým nárokům za leden 2024, které budou splatné 29. února 2024, a výzva zaměstnance by tak neměla přijít dříve než 1. března 2024.

Pokud jde o **informační povinnost**, zde ve vztahu k zaměstnancům, kteří již před novelou pracovali na smluvním plnění popsaném výše (tj. na vybraných stavebních pracích), je nutné **informovat je** ve výše uvedeném rozsahu **do 1 měsíce** od nabytí účinnosti novely, tj. do 1. února 2024.

ZRUŠENÍ RUČENÍ PŘI VYSÍLÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Závěrem je nutné stručně zmínit, že výše rozebraná úprava ručení v českém právu **nahradila** dosavadní úpravu **ručení za výplatu mzdy nebo platu zaměstnanci zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslanému k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky** upravenou před novelou v § 319 odst. 3 zákoníku práce. Tato úprava vztahující se k vysílání pracovníků v rámci nadnárodního poskytování služeb bez ohledu na obor činnosti tak byla zrušena.

Mgr. Michal VRAJÍK,
advokát,

Mgr. Adam HOSNEDL,
advokátní koncipient

⁶⁾ MORÁVEK, Jakub. § 324a. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1 472, marg. č. 38.

⁷⁾ Nesplnění této povinnosti je v tomto případě přestupkem podle § 10 odst. 1 a 2, resp. § 23 odst. 1 a 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za nějž hrozí pokuta až do výše 200 000 Kč.

⁸⁾ Nesplnění této povinnosti je v tomto případě přestupkem podle § 12 odst. 1 písm. f) a odst. 2 písm. c), resp. § 25 odst. 1 písm. f) a odst. 2 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, za nějž hrozí pokuta až do výše 200 000 Kč.