

O B S A H:

1/ ÚPRAVA SAZEB ZAHRANIČNÍHO STRAVNÉHO A PRŮMĚRNÝCH CEN PHM PRO ÚČELY POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

2/ ÚPRAVA NEZABAVITELNÝCH ČÁSTEK PRO PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY

3/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE

4/ VALORIZACE NÁHRAD ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

5/ PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

6/ ZMĚNY V NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZMĚN VE VYHLÁŠKÁCH 143/65 Sb. a 165/79 Sb.

7/ VYHLÁŠKA, KTEROU SE MĚNÍ VYHLÁŠKA 161/98 Sb. O PROMÍJENÍ PENÁLE SPRÁVAMI SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

8/ DALŠÍ DOTAZY K REFORMĚ VEŘEJNÝCH FINANCÍ

Příloha: Pozvánky na semináře

„Oznámení o plnění povinného podílu...“ – jen v elektronické podobě

Praha 2. ledna 2008

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme aktuálním změnám v právních předpisech, které se vztahují k naší práci. Jedná se zejména o změny v zákoníku práce a změny některých sazeb. Výklad k ročnímu zúčtování záloh za rok 2007 najdete až v příštím čísle. V příloze tohoto čísla najdete pozvánky na semináře, které se budou podrobně věnovat těmto tématům.

NOVÉ JMÉNO A HESLO PRO VSTUP NA NAŠE PLACENÉ STRÁNKY PLATNÉ OD 14. 1. 2008

Toto heslo najdete v tištěné podobě DIS1/2008 nebo Vám bude zasláno na kartičce (pro ty, kteří si DIS stahují z internetu).

CO BUDE NOVÉHO V PRÁCI MZDOVÝCH ÚČETNÍCH

- od 1. 1. 2008 je třeba poskytovat cestovní náhrady dle upravených sazeb (viz bod 1 dnešního čísla)
- od 1. 1. 2008 je třeba postupovat podle novelizovaného zákoníku práce (viz bod 3 dnešního čísla)
- od zúčtování mzdy za měsíc prosinec 2007 provádět srážky ze mzdy dle upravených nezabavitelných částek (viz bod 2 dnešního čísla)
- do 15. 2. 2008 ohlásit úřadu práce plnění povinného podílu osob se ZP a případně zaplatit odvod za nenaplněné osoby do státního rozpočtu (viz bod 5 tohoto čísla)
- od zúčtování mzdy za měsíc leden je třeba poskytovat náhradu za ztrátu na výděлку ve valorizované výši (viz bod 4 dnešního čísla)
- od 1. 1. 2008 se ruší nepravidelná výpomoc v nemocenském pojištění (viz bod 6 dnešního čísla)

1/ ÚPRAVA SAZEB ZAHRA NIČNÍHO STRAVNÉHO A PRŮMĚRNÝCH CEN PHM PRO ÚČELY POSKYTOVÁNÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD

Vyhláškou **338/2007 Sb.** se mění **sazby zahraničního stravného** pro rok 2008. Jejich výši pro jednotlivé státy najdete v brožurách „Démoník“ a „Abecedník“. Z pro nás obchodně zajímavých států se jedná zejména o tyto změny:

- sazba pro **Slovensko** činí **650 slovenských korun** (dosud 550 SKK),
- sazba pro **Bulharsko** se zvýšila na **35 euro** (dosud 30 EUR),
- pro **Rusko** je stanovena sazba **45 euro** (dosud 50 USD)
- sazba pro Jugoslávii se ruší a je nahrazena samostatnou sazbou pro Srbsko a Černou Horu
- sazba pro **Srbsko** je **40 euro** (dosud 35 EUR platných pro Jugoslávii)
- sazba pro **Černou Horu** je **40 euro** (dosud 35 EUR platných pro Jugoslávii)
- sazba pro **Kypr** je **40 euro** (dosud 40 USD)
- sazba pro **Indii** je **45 amerických dolarů** (dosud 40 USD)
- sazba pro **Egypt** je **45 amerických dolarů** (dosud 40 USD)
- sazba pro **Nový Zéland** je **50 amerických dolarů** (dosud 40 USD)

- sazba pro **Tunisko** je **45 euro** (dosud 40 EUR)
- zavádí se opět sazba pro **Macao** ve výši **55 amerických dolarů**.

Vyhláškou **357/2007 Sb.** se mění **sazba základní náhrady** za používání silničních motorových vozidel a stanoví se průměrná cena pohonných hmot takto:
sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u

- a) jednostopých vozidel a tříkolek **1,10 Kč** (dosud 1,00 Kč)
- b) osobních silničních motorových vozidel **4,10 Kč** (dosud 3,80 Kč).

Výše průměrné ceny pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 zákoníku práce činí

- a) **30,60 Kč** u benzínu automobilového 91 oktanů (dosud 27,80 Kč)
- b) **30,90 Kč** u benzínu automobilového 95 oktanů (dosud 27,90 Kč)
- c) **33,10 Kč** u benzínu automobilového 98 oktanů (dosud 28,10 Kč)
- d) **31,20 Kč** u motorové nafty (dosud 28,10 Kč).

Tyto sazby se použijí u zaměstnance, který neprokáže cenu pohonné hmoty dokladem o čerpání.

Sazba stravného při tuzemských pracovních cestách zaměstnanců se pro rok 2008 **nemění**, tzn., že v podnikatelské sféře činí nejméně

- 58 Kč při pracovní cestě 5 až 12 hodin
- 88 Kč při pracovní cestě 12 až 18 hodin
- 138 Kč při pracovní cestě nad 18 hodin.

Ve státní správě zůstává i nadále rozpětí 58 Kč až 69 Kč, 88 Kč až 106 Kč a 138 Kč až 165 Kč. **Do horní hranice těchto pásem není výše stravného předmětem daně z příjmů u zaměstnanců.**

2/ ÚPRAVA NEZABAVITELNÝCH ČÁSTEK PRO PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY

Podle NV 595/2006 Sb. se při výpočtu nezabavitelných částek použije

- částka ŽM jednotlivce podle zákona 110/2006 Sb. a
- částka normativních nákladů na bydlení pro jednu osobu (ta se stanoví pro byt užívaný na základě nájemní smlouvy pro obec od 50000 do 99999 obyvatel.

Částka životního minima se pro rok 2008 **nemění**, tzn., že zůstává ve výši **3126 Kč**. Částka **normativních nákladů na bydlení** se ale pro rok **2008 mění NV 367/2007 Sb. na 3155 Kč** (dosud 2659 Kč). Součet těchto částek činí **6281 Kč**. Díky této změně dochází ke zvýšení nezabavitelných částek takto:

Základní částka, která nesmí být sražena povinnému je součet

- základní částky na osobu povinného **4187,33 Kč** ($2/3$ z $(3126+3155=6281)$, dosud to bylo 3856,67 Kč,
- základní částka na osoby, kterým je povinen poskytovat obživu **1046,83 Kč** ($4187,33:4$), dosud to bylo 964,17 Kč.

Tzn., že to, co není možné povinnému srazit, se bude počítat v haléřích a teprve výsledná částka se zaokrouhlí na celé koruny nahoru. *Např. povinný je ženatý a má tři děti. Výpočet základní částky bude vypadat takto $4187,33+(4 \times 1046,83)=8374,65$ Kč, zaokrouhleno 8375 Kč.*

Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy sráží bez omezení, činí součet částky ŽM a normativních nákladů na bydlení, tj. $3126+3155 =$ **6281 Kč** (dosud 5785 Kč).

Jedna třetina z této částky činí **2093 Kč** (dosud 1928 Kč).

Vlastní výpočet srážky ze mzdy by vypadal takto:

1/ Od čisté mzdy se odečte základní částka, která nesmí být sražena povinnému.

2/ To, co zbude se porovná s částkou 6281 Kč.

3/ Vše, co přesahuje částku 6281 Kč, se srazí bez omezení a použije se na úhradu přednostních pohledávek. Pokud nejsou přednostní pohledávky, použije se tato částka na úhradu nepřednostních pohledávek, a to podle pořadí došlých.

4/ Pokud je částka rovna nebo nižší než 6281 Kč, zaokrouhlíme ji na částku dělitelnou třemi směrem dolů.

5/ Jestliže se jedná o přednostní pohledávku, můžeme na její uspokojení použít až dvě třetiny a vše, co je nad 6281 Kč.

6/ Jestliže se jedná o nepřednostní pohledávku, může se na ní srazit jedna třetina a vše, co je nad 6281 Kč.

Kolik zbude zaměstnanci, který má přednostní pohledávku a je sám?

Ať je jeho příjem jakkoliv vysoký, zbude mu pouze částka 4188 + jedna třetina ze zbytku čisté mzdy. Pokud je zbytek jeho čisté mzdy vyšší než částka, nad kterou se může srazet bez omezení (tj. 6281 Kč), tak mu zbude 4188+2093 = 6281 Kč. Dosud zbylo v tomtéž případě zaměstnanci pouze 5785 Kč.

Vzhledem k tomu, že tyto sazby budou platit od 1. 1. 2008, bude třeba je při výpočtu srážek ze mzdy použít **již z prosincové výplaty roku 2007**.

3/ ZMĚNY V ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákonem **362/2007 Sb.** se mění zákon 262/2006 Sb., zákoník práce. Jedná se o tzn. „technickou novelu“, která měla odstranit největší chyby v novém ZP. Podle našeho názoru je ale rozsah provedených změn nad rámec technické novely, protože v některých ustanoveních dochází k zásadním změnám.

Kromě oprav chyb v ZP, které byly např. v

- odvolávkách na zařízení pracovní lékařské péče, která ovšem ještě nefungují, protože zákon nebyl dosud schválen. Zde se vrací ZP k termínu používanému do konce roku 2006 tj. „zařízení závodní preventivní péče“
- § 170 odst. 3, kde se čtvrtinové zahraniční stravné poskytne při pracovní cestě, která trvala 6 hodin a méně (dosud „nejméně 6 hodin“) apod.

se změnily i některé další ustanovení, která nemají charakter technické novely.

Ze **zásadních změn** důležitých pro naši práci se jedná o tyto změny:

▪ **zkušební doba (§ 35)**

Zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí **ode dne vzniku pracovního poměru**. Tzn., že zkušební doba začíná běžet již ode dne vzniku pracovního poměru a nikoliv po dni vzniku pracovního poměru jako bylo v ZP dosud. Dále se doplnilo, že zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována, není-li dále stanoveno jinak. V odst. 2 se změnil text takto: „**o dobu překážek v práci**, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, **se zkušební doba prodlužuje**“. Z toho vyplývá, že v případě onemocnění zaměstnance se zkušební doba prodlouží o dobu nemoci. Tím odpadnou jakékoliv pochybnosti, jestli musí být maximálně 3 měsíce nebo se může prodloužit o překážky v práci.

- **změna pracovního poměru (§ 40)**

V § 40 odst. 1 se doplnila věta, že „za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru“. Tzn., jestliže měl zaměstnanec sjednán pracovní poměr a poté bude jmenován na vedoucí místo, bude se jednat o změnu pracovního poměru, se kterou musí souhlasit obě strany.

- **právo na odstupné při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance pro nevyplacení mzdy (§§ 56 a 67)**

V § 56 se zrušil odst. 2, který řešil poskytnutí odstupného při nevyplacení mzdy do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti. Odstupné se v tomto případě poskytuje i nadále, protože byla tato povinnost přesunuta do § 67 odst. 1.

- **další změny při poskytování odstupného (§§ 67 a 68)**

V § 67 odst. 1 se doplnila věta, podle které **odstupné ve výši dvanáctinásobku nenáleží**, jestliže se zaměstnavatel **zcela zproští své odpovědnosti** za pracovní úraz nebo nemoc z povolání podle § 367 odst. 1.

Podle upraveného § 68 odst. 1 **nebude** zaměstnanec **povinen vrátit odstupné** v případě, že u něho **nastoupí na dohodu o provedení práce**. Tzn., že povinnost vracet odstupné bude pouze pokud nastoupí do pracovního poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti.

- **změna v délce pracovní doby (§§ 79 a 79a)**

V § 79 odst. 2 písm. d) se zrušilo, že pracovní doba mladších 18 let je 30 hodin týdně a směna nesmí překročit 6 hodin. Vložený **§ 79a** říká, že „**u zaměstnance mladšího než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více pracovněprávních vztazích podle § 3 věty druhé nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně**“.

Z toho vyplývá, že zaměstnanci mladší 18 let mohou pracovat opět 40 hodin týdně a délka směny nesmí překročit 8 hodin. Podle našeho názoru mohou 40 hodin pracovat i zaměstnanci mladší 16 let, což nemohli před vydáním nového ZP...

- **rovnoměrné rozvržení pracovní doby (§ 82)**

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. Z tohoto upřesněného vymezení rovnoměrného rozvržení pracovní doby už by neměly vznikat žádné pochybnosti, kdy se jedná o rovnoměrné a kdy o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

- **jiná úprava pracovní doby (§ 84a)**

Byla-li sjednána jiná úprava pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin. Z tohoto vyplývá, že délka směny v žádném pracovním režimu nesmí překročit 12 hodin. Směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas.

- **pružná pracovní doba (§ 85)**

Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

Toto maximální čtyřtýdenní vyrovnávací období platí pro rovnoměrné i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

- **konto pracovní doby (§ 86)**

K uplatnění konta pracovní doby již **nebude třeba předchozího souhlasu jednotlivých zaměstnanců**. Stačí rozhodnutí zaměstnavatele ve vnitřním předpisu nebo ujednání v kolektivní smlouvě a souhlas zaměstnanců není potřeba.

- **přestávky v práci (§ 88 odst. 2)**

„Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut“. Dosud musela být každá přestávka alespoň 15 minut, tzn., že šlo poskytnout dvě přestávky 15 minut. Nově bude možno poskytnout např. 3 přestávky, kdy jedna bude 15 minut, druhá 10 minut a třetí 5 minut.

- **doba odpočinku v zemědělství (§ 90a a § 92 odst. 4)**

Z nově vloženého § 90a vyplývá, že zaměstnancům při sezónních pracích v zemědělství, kterým byl **zkrácen odpočinek mezi dvěma směnami** na 8 hodin, může být prodloužen v období následujících 3 týdnů po jeho zkrácení a nikoliv již následující den. Tímto se legalizuje např. práce obsluhy kombajnu, která má odpočinek mezi směnami několik dnů resp. týdnů kratší než 12 hodin a který jim není hned následující den prodloužen...

Nepřetržitý odpočinek v týdnu může být poskytnut tak, že za období 3 týdnů bude činit celkem alespoň 105 hodin a při sezónních pracích za období 6 týdnů alespoň celkem 210 hodin.

- **mzda za práci přesčas (§ 114)**

V § 114 byl doplněn odst. 3, který **umožňuje u vedoucích zaměstnanců sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas**, je-li současně v rámci limitu stanoveného v § 93 odst. 2 (150 hodin) sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo přihlédnuto. V takovém případě by už dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepříslušelo.

Toto sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas lze provést pouze u vedoucích zaměstnanců uvedených v § 73 odst. 3. Maximálně lze přihlédnout k 150 hodinám práce přesčas.

POZOR: u zaměstnavatelů státní sféry nebyla v § 127 obdobná změna provedena, tzn., že těmto zaměstnancům musí být veškerá práce přesčas proplácena.

- **mzda za práci v noci (§ 116)**

V § 116 se říká, že za práci v noci přísluší dosažená mzda a příplatek **nejméně 10% průměrného výdělku**. Nově se doplnilo, že **jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě**. Tzn., že pokud bude v KS uvedeno, že příplatek za hodinu práce v noci činí 6 Kč, poskytne se tato výše bez ohledu na průměrný výdělek jednotlivých zaměstnanců.

- **mzda za práci v sobotu a neděli (§ 118)**

Minimální výše příplatku činí i nadále 10% průměrného výdělku, ale nově se doplnilo, že **jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v kolektivní smlouvě**. Dosud musel být vždy příplatek minimálně 10% průměrného výdělku. Tzn., že nově lze v KS stanovit příplatek za práci v sobotu a neděli např. ve výši 10 Kč za hodinu a je vše v pořádku.

- **plat za práci přesčas (§ 127)**

Za hodinu práce přesčas bude **náležet i část příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí**, která se do 31. 12. 2007 neposkytovala.

- **mzda a plat při převedení na jinou práci (§ 139)**

V případě převedení na jinou práci bude náležet doplatek do průměrného výdělku jen v případech převedení z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) a d) a dále v § 41 odst. 4 nebo 5.

- **odměna za pracovní pohotovost (§ 140)**

Za dobu pracovní pohotovosti bude zaměstnanci příslušet **vždy odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku**. Možnost sjednání jiné výše odměny v kolektivní smlouvě byla od 1. 1. 2008 zrušena.

- **výplata mzdy (§ 142 odst. 5)**

Při výplatě mzdy se doplnilo, že ji lze vyplatit jen na základě plné moci manželovi nebo **partnerovi** zaměstnance.

- **škoda na věcech, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí (§ 268 odst. 2 a 3)**

Právo na náhradu škody zanikne, jestliže její vznik zaměstnanec neohlásí bez zbytečného odkladu, nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dozvěděl.

- **pracovněprávní vztah mezi partnery (§ 318)**

Pracovněprávní vztah nemůže vzniknout nejen mezi manžely ale nově také mezi partnery.

- **zjišťování průměrného výdělku při kontu pracovní doby (§ 354 odst. 4)**

Při uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (tj. nejdéle 26 resp. 52 týdnů). Tzn., že při uplatnění konta pracovní doby bude rozhodným obdobím vždy 12 kal. měsíců před začátkem vyrovnávacího období. Dosud se tento výpočet používal pouze k určení stálé mzdy.

- **jednorázové odškodnění pozůstalých (§ 378 odst. 1)**

V § 378 se doplnilo, že jednorázové odškodnění ve výši 240000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

- **zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody (§ 382 odst. 1)**

Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech nebo nemocech z povolání je **rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok**, je-li toto rozhodné období **pro zaměstnance výhodnější**.

- **z přechodných ustanovení zákona 362/2007 Sb. vyplývají tyto povinnosti**

Pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí tímto zákonem. **Právní úkony učiněné přede dnem nabytí tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy**, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti tohoto zákona. *Např. pokud budeme odškodňovat pracovní úraz vzniklý v roce 2007 až v roce 2008, nemůžeme zjišťovat průměrný výdělek z předchozího kalendářního roku, i když by to bylo pro zaměstnance výhodnější.*

Zaměstnanci, kterému byla dána **výpověď podle § 52 písm. d)** do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, bude náležet odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, i když zaměstnavatel prokáže, že úraz nezavinil! Zde se jedná o výpověď ze zdravotních důvodů, jako následek pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Zaměstnanec, jemuž byla dána výpověď před účinností tohoto zákona a který **obdrží odstupné a poté nastoupí zpět do pracovněprávního vztahu** k témuž zaměstnavateli, bude muset odstupné nebo jeho poměrnou část **vrátit**, a to i v případě, že by nastoupil na dohodu o provedení práce. Až u výpovědi po 1. 1. 2008 nebude muset odstupné vracet v případě, že nastoupí k témuž zaměstnavateli na dohodu o provedení práce.

- **Změny v dalších zákonech** provedené zákonem 362/2007 Sb.

Tento zákon změnil mimo jiné i zákon **586/92 Sb. o daních z příjmů**, kde se u příjmů, které nejsou předmětem daně (§ 6 odst. 7 písm. a) změnil text takto:

předmětem daně nejsou.....

„náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 ZP.....“.

V tomto paragrafu se uvádí všechny, dříve zde uvedené skupiny zaměstnanců tzv. „státní správy“. Tzn., že předmětem daně v podnikatelské sféře nebudou u zaměstnance i nadále cestovní náhrady do výše, která je uvedena v §§ 173 až 180 ZP. Tj. např. stravné až do výše horní hranice rozpětí, která platí pro tyto zaměstnance státní sféry (58 až 69 Kč...).

4/ VALORIZACE NÁHRAD ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

Nařízením vlády **366/2007 Sb.** o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti... se zvyšuje **průměrný výdělek** rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků, popřípadě zvýšený podle předchozích valorizací o **3%**. Zároveň se zvyšuje i průměrný výdělek pro výpočet náhrady na výživu pozůstalých o **3%**. Náhrada za ztrátu na výdělků a náhrada na výživu pozůstalých podle tohoto NV **přísluší od 1. ledna 2008.**

Z toho vyplývá, že je třeba průměrný výdělek, kterého dosahoval zaměstnanec před vznikem škody nebo před smrtí, upravený o všechny provedené valorizace po vzniku škody, zvýšit o 3%.

Např. zaměstnanec utrpěl pracovní úraz v roce 1999. Jeho průměrný výdělek před vznikem škody (tj. před převedením na méně placenou práci) byl 9000 Kč. Tento průměrný výdělek se valorizoval NV 18/2001 o 6%, NV 464/2001 o 4,6% a NV 60/2003 o 450 Kč, NV 482/2003 o 2,5%, NV 67/2005 o 5,4%, NV 534/2005 Sb. o 5% a NV 557/2006 o 6% takže po jednotlivých valorizacích činil 12542 Kč $(9000 \times 1,06 \times 1,046) + 450$ $\times 1,025 \times 1,054 \times 1,05 \times 1,06$. Po této poslední valorizaci se bude doplácet do částky 12919 Kč $(12542 \times 1,03)$.

Vznikl-li nárok na náhradu za ztrátu na výdělků nebo na náhradu na výživu pozůstalých po 31. 12. 2007, průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady se nezvyšuje.

5/ PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

V minulém čísle jsme Vás informovali o průměrné mzdě za první až třetí čtvrtletí 2007 pro účely plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením. Dnes bychom Vás chtěli ještě upozornit na termíny pro předložení „Oznámení o plnění povinného podílu osob se ZP za rok 2007“ a o zaplacení případného odvodu do státního rozpočtu za nenaplněné osoby se ZP.

Termín pro předložení „Oznámení...“ je **nejpozději do 15. února 2008.**

Případný **odvod do státního rozpočtu** za nenaplněné osoby se ZP je rovněž **do 15. února 2008.**

Tiskopis „Oznámení ...“ s návodem pro jeho vyplnění najdete jako přílohu tohoto čísla na naší internetové stránce www.demonia.cz nebo na stránce MPSV v oddíle zaměstnanost.

6/ ZMĚNY V NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZMĚN VE VYHLÁŠKÁCH 143/65 Sb. a 165/79 Sb.

Vyhláškou **326/2007 Sb.** se mění vyhláška 143/65 Sb. o poskytování peněžitých dávek v NP. Nejdůležitější změny pro naši práci byly provedeny:

- v **§ 5 odst. 1**, kde se říká, že *„při stanovení denního vyměřovacího základu... se za dny omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, za které mu nenáleží náhrada příjmu, nepovažují kalendářní dny, v nichž náležel zaměstnanci započitatelný příjem za část dne; pokud však v tomto dni **zaměstnanci náležel započitatelný příjem za část pracovní doby a po zbývajících část pracovní doby měl omluvenou nepřítomnost v práci z důvodu vzniku pracovní neschopnosti (karantény), nezahrnuje se tento den do počtu kalendářních dnů připadajících na rozhodné období**“.*

Tato změna reaguje na to, že za první 3 dny pracovní neschopnosti nebude náležet nemocenské. Pokud bude náležet za část dne příjem, tento den se nebude zahrnovat do počtu kalendářních dnů připadajících na rozhodné období.

- **zrušení § 24** znamená, že zaměstnanci, který měl za první den pracovní neschopnosti nárok na započitatelný příjem za část pracovní doby se již neposkytne nemocenské v poměrné výši za tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží započitatelný příjem.

Zde se opět reaguje na změnu v zákonu o NP, kde se nemocenská za první 3 dny pracovní neschopnosti neposkytuje. Tzn., že zaměstnanec za tento den obdrží pouze poměrnou část mzdy. Tento den se ale bude započítávat do prvních 3 dnů pracovní neschopnosti.

- v **§ 41 odst. 3** se mezi zaměstnance, kteří se nepovažují za „zaměstnance jinak osamělého“ ti kteří nežijí s družkou (druhem) **nebo v registrovaném partnerství**.

Tzn., že pokud bude žít zaměstnanec s partnerem, bude mu náležet podpora při OČR pouze 9 kalendářních dnů.

- v **§ 47 odst. 3** se doplnilo, že v mateřství se **vyrovnávací příspěvek poskytuje i** v případě, jestliže je zaměstnankyně převedena na jinou práci,

protože práce, kterou předtím konala, je podle pracovněprávních předpisů **zakázána matkám v době kojení**

Zde se rozšířil okruh, kdy se poskytuje vyrovnávací příspěvek v mateřství na práce zakázané v době kojení. Dosud se poskytoval pouze u prací zakázaných matkám do konce devátého měsíce po porodu.

Vyhláškou 327/2007 Sb. se mění vyhláška 165/79 Sb. **o nemocenském pojištění... v některých zvláštních případech.** Z důležitých změn se jedná o tyto změny:

- zrušením oddílu čtvrtého (**§§ 18 až 27**) se zrušila specifická úprava pro výpočet dávek NP pro „**zaměstnance na nepravidelnou výpomoc**“.

Podle výkladů pracovníků MPSV a ČSSZ už „nepravidelná výpomoc“ neexistuje několik let i přesto, že v zákonu tato ustanovení zůstala zachována. Je pravdou, že zákoník práce nikdy neznal sjednání pracovněprávního vztahu na nepravidelnou výpomoc. Tento termín byl používán pouze v nemocenském pojištění...

Bude zajímavé sledovat, jak se pracovníci MPSV a ČSSZ postaví k zjišťování denního vyměřovacího základu u zaměstnanců, kteří budou mít sjednán pracovní poměr např. takto: „*bude pracovat v době čerpání dovolené a v době překážek v práci zaměstnanců střediska X*“ nebo „*bude pracovat v době svého studijního volna (soboty, neděle, svátky a jiné dny, kdy není výuka)*“. Podle výkladu některých právníků se jedná v těchto případech o konkrétně rozvrženou pracovní dobu a nejedná se o případy, kdy by „pracoval dle potřeb organizace“...

- v **§ 30** se změnil text odst. 1, který řeší **zjišťování denního vyměřovacího základu u členů družstev** takto:

„Při zjišťování denního vyměřovacího základu podle § 18 odst. 1 zákona o NP se do vyměřovacího základu člena družstva zahrnují i započitatelné příjmy v těch kalendářních měsících v rozhodném období, ve kterých nebyl pojištěn; do počtu dnů připadajících na rozhodné období se přitom započítávají i kalendářní dny připadající na tyto měsíce“.

Tento text byl vložen z toho důvodu, že u členů družstev se zjišťování denního vyměřovacího základu odkazovalo na výpočet u zaměstnanců na nepravidelnou výpomoc (§ 21), který byl touto novelou.

Vzhledem k tomu, že podle §§ 33, 72 a 85 se ustanovení § 30 vztahuje i na společníky a jednatele s.r.o. a komanditisty k.s., zaměstnance činné na základě dohody o pracovní činnosti a dobrovolné pracovníky pečovatelské služby, použije se stejný způsob zjišťování denního vyměřovacího základu i pro tyto skupiny pojištěnců.

- v **§ 51 odst. 3** se změnila výše **peněžité pomoci u studentek a žákyň** takto:

Nově bude poskytována peněžitá pomoc těmto studentkám ve výši **254 Kč** za kalendářní den. Tzn., že v měsíci, který má 30 kalendářních dnů, bude poskytnuta peněžitá pomoc 7620 Kč (254x30).

- Podle **přechodného ustanovení** se u zaměstnance v pracovním poměru, který se považoval podle právních předpisů platných do 31. 12. 2007 za zaměstnance na nepravidelnou výpomoc, postupuje při zahrnování započitatelných příjmů podle předpisů platných do 31. 12. 2007.

Tato situace by podle vykladačů z MPSV v roce 2007 vůbec neměla nastat, přesto ji zde jistí přechodným ustanovením...

7/ VYHLÁŠKA, KTEROU SE MĚNÍ VYHLÁŠKA 161/98 Sb. O PROMÍJENÍ PENÁLE SPRÁVAMI SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Vyhláška 329/2007 Sb. mění vyhlášku 161/98 Sb. o promíjení penále správami sociálního zabezpečení. Po této novele budou moci OSSZ a ČSSZ prominout penále podle zákona o pojistném na SZ tak, že

- **OSSZ může z důvodu odstranění tvrdosti** zcela nebo zčásti prominout penále, jehož výše nepřesahuje **200 tis. Kč** (dosud 20 tis. Kč) a jsou-li splněny podmínky ES pro poskytnutí podpory de minimis.

- **ČSSZ může z důvodu odstranění tvrdosti** zcela nebo zčásti prominout penále, jehož výše **přesahuje 200 tis. Kč, avšak nepřesahuje 1 milion Kč** (dosud 20 tis. Kč, maximálně 500 tis. Kč) a jsou-li splněny podmínky ES pro poskytnutí podpory de minimis.

Podmínkou pro prominutí penále je, že plátce zaplatil pojistné na SZ splatné do dne vydání rozhodnutí příslušné správy SZ o prominutí penále, není na něj podán návrh na zahájení insolvenčního řízení, nebo nevstoupil do likvidace. Písemná žádost se předkládá vždy OSSZ.

Splnění podmínky „de minimis“ ukládají předpisy EU. Hlavní snahou této podmínky je, že by neměly být zvýhodňovány organizace v rámci konkurence tím, že jim stát umožní díky prominutí některých odvodů, lepší podmínky na trhu.

Řízení o prominutí penále, které bylo zahájeno před 1. 1. 2008, dokončí ta správa sociálního zabezpečení, která byla příslušná k prominutí penále podle právních předpisů účinných ke dni 31. 12. 2007.

8/ DALŠÍ DOTAZY K REFORMĚ VEŘEJNÝCH FINANCÍ

Poskytujeme členům představenstva v a. s. vozidla k služebnímu a soukromému užívání. Někteří jsou zároveň našimi zaměstnanci, někteří jsou pouze členy představenstva a pracují v jiné firmě. Je třeba od 1. 1. 2008 z takto poskytnutého vozidla odvádět pojistné na SZ a VZP?

Vzhledem k tomu, že vozidlo bylo poskytnuto v zaměstnání, které nezakládá účast na NP, nebude se z této částky odvádět pojistné na SZ. Pro účely zdravotního pojištění se jedná o příjem ze závislé činnosti (§ 6 odst. 1 písm. c) a tudíž se z něho bude toto pojistné odvádět. Pro účely daně z příjmů se tudíž bude navyšovat základ daně o pojistné na VZP, které je povinen platit zaměstnavatel sám za sebe.

Jak se má navyšovat na „superhrubou mzdu“ u pojistného na SZ, když výpočet pojistného, které hradí zaměstnavatel sám za sebe není v zákonu 589/92 Sb. řešen? Zde se říká, že pojistné zaměstnavatele je 26% ze součtu vyměřovacích základů jednotlivých zaměstnanců.

Podle výkladu pracovníků MF by se mělo spočítat 26% z vyměřovacího základu zaměstnance. Tuto částku vzít na dvě platná desetinná místa (§ 46a zákona 337/92 Sb. o správě daní a poplatků) a navyšit o ni zdanitelný příjem zaměstnance. Při

výpočtu zálohové daně se superhrubá mzda zaokrouhlí na celé stokoruny směrem nahoru a při výpočtu srážkové daně se zaokrouhlí na celé koruny směrem dolů.

Máme člena statutárního orgánu, který nemá podepsané prohlášení k dani a pobírá měsíčně odměnu za členství ve statutárním orgánu 20000 Kč a kromě toho má uzavřenou dohodu o pracovní činnosti na zajištění některých úkolů pro naši společnost, na kterou má odměnu 5000 Kč měsíčně. Jak se u tohoto zaměstnance vypočte daň od 1. 1. 2008?

Tento zaměstnanec má i po reformě tzv. „dvojí základ daně“, protože ze statutární odměny musí být odvedena vždy zálohová daň a z příjmu do 5000 Kč při nepodepsaném prohlášení se musí odvést srážková daň 15%. Pokud by měl podepsané prohlášení k dani, příjmy by se pro účely daně sčítaly.

Jak se bude od roku 2008 postupovat při zdanění příspěvků na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění, když si zaměstnanci část sami platí a část jim přispívá zaměstnavatel? Např. zaměstnanec si platí na penzijní připojištění částku 1500 Kč měsíčně a zaměstnavatel mu přispívá 700 Kč měsíčně a na soukromé životní pojištění si platí zaměstnanec částku 10000 Kč ročně a zaměstnavatel mu přispívá 8000 Kč ročně.

Zde je třeba rozlišit příspěvek zaměstnavatele a vlastní platbu zaměstnance. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění je v roce 2008 osvobozen od daně, pokud jeho výše nepřekročí v součtu obou příspěvků částku 24000 Kč za rok. Jestliže budete přispívat ve stejné výši jako dosud, obdrží zaměstnanec příspěvek v celkové výši 16400 Kč (700x12)+8000), což je méně než 24000 Kč a nebude se z toho odvádět ani daň z příjmů, ani pojistné. Částky, které si platí sám zaměstnanec na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění, si může odečíst jako nezdaniitelné částky v rámci ročního zúčtování záloh do maximální výše 12000 Kč na penzijní připojištění a 12000 Kč na životní pojištění.

Jaký vliv budou mít nezdaněné částky (dary, úroky, penzijní apod.) na výpočet roční daně v roce 2008? Slyšeli jsme, že se jejich vliv sníží?

Vliv nezdaněných částek se v roce 2008 skutečně sníží, protože tím, že je stanovena jednotná daň 15%, bude snížení základu daně např. o 10000 Kč představovat pro zaměstnance úsporu na dani vždy pouze 1500 Kč. Dosud byla tato úspora podle pásma daně, ve kterém byly příjmy zaměstnance, tj. od 12% až do 32%. Takže maximálně mohl zaměstnanec ušetřit na dani z 10000 Kč částku 3200 Kč.

Závěrečný pozdrav od pana Murphyho se týká nárůstu mezd a platů v roce 2008:

**PO KAŽDÉM ZVÝŠENÍ PLATU VÁM NA KONCI MĚSÍCE
ZBÝVÁ MÉNĚ PENĚZ NEŽ PŘEDTÍM.**
