

O B S A H:

- 1/ ÚSTAVNÍ SOUD ZRUŠIL USTANOVENÍ ZÁKONA O NEPLACENÍ NEMOCENSKÉHO ZA PRVNÍ 3 DNY PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI – CO DÁL?
- 2/ NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU VE VĚCI ZRUŠENÍ NĚKTERÝCH USTANOVENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE
- 3/ REKAPITULACE TERMÍNŮ PRO ODVODY NĚKTERÝCH PLNĚNÍ, SPLNĚNÍ POVINNOSTÍ APOD.
- 4/ AKTUÁLNÍ STANOVISKA MINISTERSTVA FINANČÍ
- 5/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE
- 6/ NOVÉ NV, KTERÝM SE STANOVÍ PODMÍNKY OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI – OCHRANNÉ NÁPOJE, PITNÁ VODA APOD.
- 7/ ZMĚNA V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ
- 8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Pozvánka na květnové semináře

Praha 4. května 2008

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu přinášíme aktuální informace ke změnám v oblasti odměňování a pracovněprávní, které proběhly v uplynulém měsíci. Kromě toho zde najdete aktuální stanoviska Ministerstva financí k některým sporným plněním a rekapitulaci termínů pro provádění různých odvodů a plnění některých povinností. V příloze tohoto čísla najdete nabídku právě probíhajících seminářů.

CO BUDE NOVÉHO V PRÁCI MZDOVÝCH ÚČETNÍCH OD.....

- 1. 5. 2008 se zvyšuje maximální výše mzdových nároků poskytovaných zaměstnanci při platební neschopnosti zaměstnavatele (viz bod 5)
- 12. 3. 2008 zrušil ústavní soud některá ustanovení zákoníku práce (viz bod 2 dnešního čísla)
- 1. 7. 2008 se ruší neplacení prvních tří dnů pracovní neschopnosti (viz bod 1 dnešního čísla)
- 1. 1. 2008 se změnilo NV, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci (viz bod 6 dnešního čísla)

1/ ÚSTAVNÍ SOUD ZRUŠIL USTANOVENÍ ZÁKONA O NEPLACENÍ NEMOCENSKÉHO ZA PRVNÍ 3 DNY PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI – CO DÁL?

Ústavní soud rozhodl dne 23. dubna 2008 ve věci poslaneckého návrhu na zrušení zákona 261/2007 Sb. o stabilizaci veřejných financí takto:

- I. Dnem 30. 6. 2008 se v zákoně č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, v ustanovení § 15 odst. 1 věty první, zrušují slova: „*trvá-li pracovní neschopnost déle než 3 kalendářní dny*“. V ustanovení § 15 odst. 3 větě první téhož zákona se zrušuje slovo „čtvrtého“. Rovněž se zrušuje i věta druhá § 16 téhož zákona, ve znění: „*Nemocenské podle věty první se poskytuje od čtvrtého kalendářního dne karantény*“.
- II. Ve zbývajících částech se návrh zamítá.

Z toho vyplývá, že ke dni 30. 6. 2008 musí být zrušeno neposkytování dávek nemocenského pojištění za první 3 dny pracovní neschopnosti. Nápravu musí sjednat zákonodárci nejpozději od 1. 7. 2008. Jakým způsobem to budou řešit, je zatím nejasné... Vzhledem k tomu, že se změna musí promítnout nejen do zákona 54/56 Sb. o NP, ale i do vyhl. 143/65 Sb., budeme celou situaci sledovat a aktuální informaci zařadíme již na květnová školení, jejichž nabídka je v příloze tohoto čísla. Pokud se bude jednat o „nějakou převratnou změnu“ (což vzhledem ke způsobům práce našich ministerských úředníků, neočekáváme), najdete řešení této problematiky a další informace na naší internetové stránce www.demonia.cz v okénku aktuálně, co nejdříve.

2/ NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU VE VĚCI ZRUŠENÍ NĚKTERÝCH USTANOVENÍ ZÁKONÍKU PRÁCE

Ústavní soud zrušil dne 12. 3. 2008 (Nález ÚS 116/2008 Sb.) některá ustanovení ZP. Pro naši práci (myšleno na práci mzdových účetních a personalistů) mají význam zejména tato zrušená ustanovení:

- zrušení věty druhé, třetí a páté v § 2 odst. 1 nemá valný dopad na naši práci, protože např. zrušení věty páté „práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchylně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2“ nic nemění na tom, že se účastníci pracovněprávních vztahů nemůžou odchýlit od těchto ustanovení. V § 363 odst. 2 se říká, že „účastníci pracovněprávních vztahů se nemohou odchýlit od § 13 odst. 3 a dalších paragrafů. V podstatě věta pátá byla v ZP nadbytečná,...
- zrušení § 4, kde se říkalo, že „občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví. (opět nadbytečné, protože ZP se odvolává na určité §§ občanského zákoníku) přímo v zákonu.

Dále se zrušila některá ustanovení týkající se pravomoci odborových organizací (§ 321 odst. 2 až 4 a § 322 odst. 2 a 3), které se týkají kontroly nad dodržováním právních předpisů, zakazování práce přesčas, která by ohrožovala bezpečnost zdraví zaměstnanců apod.

Účinnost těchto změn je dnem 14. dubna 2008, tj. dnem vyhlášení ve Sbírce zákonů.

3/ REKAPITULACE TERMÍNŮ PRO ODVODY NĚKTERÝCH PLNĚNÍ, SPLNĚNÍ POVINNOSTÍ APOD.

V dnešním čísle pokračujeme ve výkladech k souhrnným povinnostem zaměstnavatelů. Dnes se zaměříme na termíny odvodů a termíny plnění některých povinností.

▪ V OBLASTI DANĚ Z PŘÍJMŮ

- **odvod zálohové daně** – do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohy vznikla. Správce daně může stanovit lhůtu pro odvod záloh jinak. Lhůta však nesmí přesáhnout poslední den kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohy vznikla (§ 38h odst. 9). *Např. za měsíc březen je třeba odvést zálohu na daň do 20. dubna, pokud FÚ nestanovil lhůtu do 30. dubna.*
- **odvod srážkové daně** – do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém byla povinnost provést srážku (§ 38d odst. 3). *Např. za zaměstnance bez podepsaného prohlášení k dani, který měl v měsíci březnu příjem do 5000 Kč, je třeba odvést srážkovou daň do konce května.*
- **vystavení potvrzení o zdanitelných příjmech zaměstnanci** – do 10 dnů od podání žádosti (§ 38j odst. 3). V praxi se většinou vystavuje zaměstnanci při skončení zaměstnání, a to i bez žádosti. Kopii potvrzení si musí zaměstnavatel uschovat.
- **podpis prohlášení k dani** – do 30 dnů po vstupu do zaměstnání a každoročně do 15. února na příslušné zdaňovací období (§ 38k odst. 4).

▪ **V OBLASTI POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A VÝPLATY NEMOCENSKÝCH DÁVEK**

- **odvod pojistného na SZ** – v den, který je v organizaci resp. v malé organizaci určen pro výplatu mezd a platů za příslušný měsíc. Není-li tento den určen, je pojistné splatné nejpozději do 8 dnů po uplynutí kalendářního měsíce, za nějž se odvádí (§ 9 odst. 2).
- **nahlášení přesunu termínu odvodu pojistného na OSSZ** – přesun termínu pro výplatu mezd na pozdější dobu je třeba oznámit příslušné OSSZ nejpozději jeden den před původním dnem výplaty mezd a platů (§ 9 odst. 2).
- **vystavení potvrzení o úhrnu vyměřovacích základů pro účely dosažení maximálního vyměřovacího základu** – do 8 dnů ode dne obdržení žádosti (§ 15a odst. 3).
- **promlčení pojistného na SZ a penále** – právo předepsat dlužné pojistné se promlčuje za 10 let ode dne splatnosti (§ 18 odst. 1). Právo vymáhat pojistné se promlčuje za 10 let od právní moci platebního výměru, jímž bylo vyměřeno (§ 18 odst. 2). Při promlčení penále se postupuje stejně jako u pojistného, tj. 10 let ode dne splatnosti (§ 20 odst. 9).
- **přihlášení do registru pojištěnců** – organizace i malá organizace přihlásí zaměstnance do 8 dnů od vstupu resp. odhlásí do 8 dnů po skončení pracovního vztahu. S příslušnou OSSZ může organizace písemně sjednat jiný termín přihlašování a odhlašování (§ 22a odst. 1 a § 33 odst. 1 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení).
- **vystavení a odeslání evidenčního listu důchodového pojištění** – do 8 dnů ode dne zápisu údajů do evidenčního listu nebo ode dne zániku organizace. Den zápisu údajů za příslušný kalendářní rok by měl být po závěrci mzdových listů, nejpozději do 30. dubna následujícího kalendářního roku. Tzn., že zápis by měl být proveden a ELDP odeslán nejpozději do 8. května následujícího roku (§ 39 odst. 2 a § 38 odst. 4 zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení).
- **hlášení o vzniku a ukončení pracovní neschopnosti** – zaměstnanec je povinen toto nahlásit bez zbytečného průtahu. Např., pokud není v kómatu, měl by ohlásit nástup na neschopenku v den, kdy byl uznán práce neschopným (§ 49 odst. 1 písm. b zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení).

▪ **V OBLASTI POJISTNÉHO NA VZP**

- **odvod pojistného na VZP** - v den, který je v organizaci resp. v malé organizaci určen pro výplatu mezd a platů za příslušný měsíc. Není-li tento den určen, je pojistné splatné nejpozději do 8 dnů po uplynutí kalendářního měsíce, za nějž se odvádí (§ 5 odst. 2 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP).
- **přihlášení zaměstnance u zdravotní pojišťovny** – nejpozději do 8 dnů od nástupu do zaměstnání. Při skončení zaměstnání nebo změně zdravotní pojišťovny se provede odhlášení rovněž do 8 dnů (§ 10 odst. 1 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění).
- **vystavení potvrzení o úhrnu vyměřovacích základů pro účely dosažení maximálního vyměřovacího základu** – do 8 dnů ode dne obdržení žádosti (§ 3 odst. 18 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP).

- **promlčení pojistného a penále na VZP** – právo předepsat dlužné pojistné a případné penále se promlčuje za pět let ode dne splatnosti (§ 16 odst. 1 a § 19 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP).
- **V OBLASTI ZÁKONÍKU PRÁCE**
 - **vydat potvrzení o zaměstnání zaměstnanci** – při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti (§ 313 odst. 1).
 - **výplata mzdy nebo platu** – pokud není pravidelný termín výplaty sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v rámci období splatnosti mzdy nebo platu, tj. nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, kdy byla práce vykonána (§ 141 odst. 1 a 3).
 - **výplata odstupného** – po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty (§ 67 odst. 3).
 - **vyúčtování pracovní cesty** – do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem (§ 183 odst. 5)
- **V OBLASTI ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI**
 - **nahlášení volného místa** – do 10 kalendářních dnů od jejich vytvoření. Obsazení volného místa nahlásit rovněž nejpozději do 10 kalendářních dnů (§ 35 odst. 1 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).
 - **hlášení o plnění povinného podílu osob se ZP** – do 15. 2. následujícího roku (§ 83 zák. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Do téhož data uhradit odvod.

4/ AKTUÁLNÍ STANOVISKA MINISTERSTVA FINANCÍ

V tomto i v příštích číslech informačního servisu budeme zařazovat aktuální stanoviska MF k některým problematickým bodům zákona o daních z příjmů. Autorkou těchto příspěvků je paní Katarína Dobešová z MF.

DAŇOVÝ REŽIM RŮZNÝCH PLNĚNÍ (NA SPORT, REKREACI, JAZYKOVÉ KURZY APOD.) VEDLE MZDY FORMOU POUKÁZEK

Zaměstnavatel se táže na daňový režim poukázek označených jako „šeky nebo unišky“, poskytnutých zaměstnancům na sportovní aktivity, rekreace a jazykové kurzy ze sociálního fondu.

Stanovisko:

Podle 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“) jsou osvobozena u zaměstnanců jen nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům na vymezené účely – tj. spočívající ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce; jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok a

jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance. Upozorňujeme, že daňové osvobození se nevztahuje ve zmíněném případě na peněžní plnění.

ZDP ve výše cit. ustanovení výslovně neumožňuje, aby nepeněžní plnění spočívající ve formě použití vyjmenovaných zařízení zaměstnavatel zajišťoval zaměstnancům prostřednictvím jiných subjektů a poskytoval formou tzv. poukázek. Není zde ale stanoveno, že zařízení definovaná v tomto ustanovení musí být výlučně ve vlastnictví či správě zaměstnavatele, tzn. že toto nepeněžní plnění může být zaměstnavatelem zajištěno pro zaměstnance i v zařízeních smluvně zajištěných. **Ministerstvo financí se proto přiklonilo k názoru, že za nepeněžní příjem lze považovat v těchto případech i plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům formou tzv. poukázek v určité nominální hodnotě a vystavených na jméno zaměstnance, směřitelných ovšem jen za konkrétní službu, nikoliv za peníze; a zejména u rekreací (kde je pro daňové osvobození u zaměstnance stanoven úhrnný roční limit ve výši 20 000 Kč) nepřevoditelných do následujícího zdaňovacího období. Poznáváme, že na poukázce musejí být navíc dostatečné informace o tom, na jakou konkrétní službu může být použita.**

U zaměstnavatele jsou tato nepeněžní plnění vyloučena z daňových výdajů podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.

LIMIT PRO DAŇOVÉ OSVOBOZENÍ POJISTNÉHO NA SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ A PŘÍSPĚVKŮ NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ U ZAMĚSTNANCŮ

Zaměstnavatel se táže na daňový režim příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukazovaných na účet zaměstnanců u penzijního fondu a pojistného hrazeného zaměstnavatelem na soukromé životní pojištění zaměstnanců ve zdaňovacím období 2008.

Stanovisko:

S účinností od zdaňovacího období 2008 došlo novelou zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů obsaženou v zákoně č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů (dále jen „ZDP“) v ust. § 6 odst. 9 ZDP ke zrušení dosavadního limitu pro daňové osvobození příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukazovaného zaměstnavatelem na účet zaměstnance u penzijního fondu (5% limitu vázaného na měsíční vyměřovací základ zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti) a dosavadního limitu pro daňové osvobození pojistného hrazeného zaměstnavatelem za zaměstnance na jeho soukromé životní pojištění (ve výši 12 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele). Současně došlo v ust. § 6 odst. 9 písm. p) ZDP k zavedení nového limitu pro daňové osvobození těchto plnění prováděných zaměstnavatelem za zaměstnance, a to v úhrnu pro oba produkty, maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Nadlimitní částky příspěvků a pojistného pak budou u zaměstnance podléhat řádnému zdanění a všem předepsaným platbám na veřejnoprávní pojištění.

Touto úpravou je umožněna větší volnost a variabilita v rozhodování zaměstnavatele i zaměstnance v otázce výběru produktů tzv. „spoření na stáří“, na které zaměstnavatel může zaměstnanci přispívat v daňově zvýhodněném režimu. Na straně zaměstnavatele se současně v ust. § 24 ZDP zrušila ustanovení, která omezovala daňovou uznatelnost těchto plnění. Tzn. u penzijního připojištění se

státním příspěvkem byl zrušen 3 % roční limit vázaný na úhrn vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení [zrušené písmeno zj]) a u pojistného na soukromé životní pojištění roční limit ve výši 8000 Kč na zaměstnance [zrušené písmeno zo]]. **Tyto zaměstnanecké výhody jsou nově zcela daňově uznatelné, ale pouze za podmínek stanovených v ust. § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, tzn. jsou-li poskytovány zaměstnavatelem na základě ujednání v kolektivní smlouvě, pracovní nebo jiné smlouvě a nebo podle vnitřního předpisu zaměstnavatele (jako výdaj na sociální podmínky zaměstnance).**

POJISTNÉ PLACENÉ ZAMĚSTNAVATELEM NA MANAŽERSKÉ ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Jak se zdaňuje manažerské životní pojištění, které obsahuje dvě složky – rizikovou a rezervotvornou (spořicí). Pojistníkem je v daném případě zaměstnavatel a pojištěným jsou jednotliví zaměstnanci. Pojištění je sjednáváno pro případ smrti nebo dožití. Pojištěný nemá po dobu trvání pojistné smlouvy až do vzniku pojistné události právo na plnění z pojištění a rovněž nemůže pojistnou smlouvu vypovědět.

Stanovisko:

V daném případě je pojistné vztahující se k rizikové složce životního pojištění příjmem zaměstnance v okamžiku, kdy je zaměstnavatelem hrazeno pojišťovně - jako nepeněžní příjem plynoucí zaměstnanci formou nabytí práva na krytí pojistného rizika, jehož výše je známá a odpovídá pojistnému placenému zaměstnavatelem na tuto rizikovou složku pojištění, a to v závislosti na periodicitě placení pojistného (měsíčně, čtvrtletně, ročně, atd.). Částka bude zaměstnanci zdaněna v rámci zúčtování mzdy v průběhu zdaňovacího období daní z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a zároveň bude vstupovat do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění, a to ve stejný okamžik, kdy vstoupí do základu daně z příjmů ze závislé činnosti uvedené pojistné.

V případě pojistného, které se vztahuje k dožití (spořicí složce pojištění), je toto pojistné příjmem zaměstnance ze závislé činnosti až v okamžiku vzniku nároku zaměstnance na výplatu pojistného plnění pro případ dožití - jako nepeněžní příjem plynoucí zaměstnanci formou nabytí práva na pojistné plnění, jehož výše je rovněž známá a odpovídá úhrnné částce pojistného zaplaceného zaměstnavatelem na tuto spořicí složku životního pojištění zaměstnance. V tomtéž okamžiku bude pojistné vstupovat i do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

Tento postup však lze uplatnit pouze za předpokladu, že lze hrazené pojistné na obě složky pojištění oddělit podle složek pojištění. Náklady vynaložené na uvedené životní pojištění manažerů budou na straně zaměstnavatele daňově účinným nákladem jen za podmínek stanovených v ust. § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

5/ SDĚLENÍ MPSV O ROZHODNÉ ČÁSTCE PRO URČENÍ NÁROKŮ ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

Sdělením 102/2008 Sb. vyhláší MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona o ochraně

zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **21692 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2008 do 30. dubna 2009.

Výpočet maximální výše bude vypadat v tomto období takto:

$21692 \times 1,5 = 32538 \text{ Kč}$.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2008 do 30. 4. 2009 překročit za jeden měsíc částku 32538 Kč (tj. 1,5 násobek průměrné mzdy v NH za předchozí rok).

6/ NOVÉ NV, KTERÝM SE STANOVÍ PODMÍNKY OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI – OCHRANNÉ NÁPOJE, PITNÁ VODA APOD.

NV 361/2007 Sb. se zrušilo NV 178/2001 Sb., kterým vláda stanovila podmínky ochrany zdraví při práci. V novém NV jsou pro nás některé důležité informace, které je třeba v oblasti ochrany zdraví při práci respektovat. Jedná se především o **poskytování ochranných nápojů, zajištění pitné vody na pracovištích, poskytování bezpečnostních přestávek při práci s rizikovými faktory** apod. Jelikož má toto NV s jednotlivými přílohami skoro 200 stran je třeba, aby se s ním seznámili především pověřeni zaměstnanci, kteří u Vás zajišťují ochranu zdraví při práci. Pro naši práci jsou důležité především tyto informace:

- v případě, že je zaměstnanec podroben vlivům zátěže teplem nebo chladem, je třeba mu poskytovat **OCHRANNÉ NÁPOJE**

V § 8 jsou stanoveny bližší podmínky poskytování ochranných nápojů takto:

(1) K ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem se poskytuje zaměstnanci ochranný nápoj. Ochranný nápoj se poskytuje na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byl snadno a bezpečně dostupný. Ochranný nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Množství alkoholu v něm nesmí překročit 1 hmotnostní procento; ochranný nápoj pro mladistvého zaměstnance však nesmí obsahovat alkohol. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem se poskytuje v množství odpovídajícím nejméně 70 % tekutin a minerálních látek ztracených z organismu za osmihodinovou směnu potem a dýcháním. Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje teplý, v množství alespoň půl litru za osmihodinovou směnu. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem nebo chladem může obsahovat látky zvyšující odolnost organismu. Hygienický limit ztráty tekutin z organismu potem a dýcháním (dále jen "ztráta tekutin") činí 1,25 litru za osmihodinovou směnu.

(2) Náhrada minerálních látek prostřednictvím ochranného nápoje se uplatňuje v případě, že výsledky měření ztráty tekutin překračují trojnásobek hygienického limitu podle odstavce 1. V takovém případě se jako ochranný nápoj podává voda se střední mineralizací 500 až 1500 mg rozpuštěných pevných látek na 1 litr vody.

(3) Při ztrátě tekutin do trojnásobku hygienického limitu podle odstavce 1 se náhrada tekutin zajišťuje podáváním vody s nízkou mineralizací 50 až 500 mg rozpuštěných pevných látek na 1 litr vody.

(4) Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem se poskytuje

- a) při trvalé práci zařazené v příloze č. 1 k tomuto nařízení, části A, tabulce č. 2 do třídy práce IIb a vyšší, pokud je vykonávána za podmínek, kdy jsou překračovány maximální přípustné operativní teploty (tomax) stanovené v uvedené tabulce pro tuto třídu práce,
- b) je-li měřením doloženo, že při dané práci dochází ke ztrátě tekutin vyšší, než stanoví hygienický limit podle odstavce 1; výpočet ztráty tekutin se provádí vždy, když je práce zařazená podle přílohy č. 1 k tomuto nařízení, části A, tabulky č. 2 do třídy IIb nebo vyšší, vykonávána v pracovním prostředí, v němž je relativní vlhkost vzduchu vyšší než 70 %, rychlost proudění vyšší než $0,3 \text{ m} \cdot \text{s}^{-1}$ nebo když práce vyžaduje použití pracovního oděvu, u něhož jsou tepelně izolační vlastnosti vyšší než 1 clo, které odpovídá trojvrstvému oděvu,
- c) při trvalé práci v zátěži teplem zařazené podle zákona o ochraně veřejného zdraví⁹⁾ do kategorie čtvrté, nebo
- d) při trvalé práci na venkovním pracovišti, pokud je na základě monitorování teploty venkovního vzduchu předpoklad, že teplota venkovního vzduchu, měřená na pracovišti zastíněným teploměrem v průběhu osmihodinové směny jednorázově, přesáhne hodnotu (tomax) operativní teploty stanovené pro danou třídu práce v příloze č. 1 k tomuto nařízení, části A, tabulce č. 2.

(5) Ochranný nápoj chránící před zátěží chladem se poskytuje při trvalé práci na a) pracovišti, kde musí být z technologických důvodů udržována operativní teplota 4 °C a nižší, nebo

b) venkovním pracovišti, pokud jsou nejnižší korigované teploty venkovního vzduchu naměřené na pracovišti zastíněným teploměrem v průběhu osmihodinové směny nižší než 4 °C.

Daňové důsledky poskytování ochranných nápojů

1. Náklady vynaložené na poskytování ochranných nápojů v souladu s výše uvedeným nařízením vlády jsou pro zaměstnavatele daňově uznávanými výdaji.
2. V případě poskytování nápojů nad rámec tohoto nařízení se jedná o daňově neuznávaný náklad.

Hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům **ke spotřebě na pracovišti je v obou případech osvobozena od daně z příjmů** ze závislé činnosti zaměstnanců **podle § 6 odst. 9 písm. c) zákona o daních z příjmů**. *Tzn., že pokud bude zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům nealkoholické nápoje i na pracovištích, která nejsou uvedena v NV 361/2007 Sb., bude se u zaměstnanců jednat o příjem od daně osvobozený. Zaměstnavatel toto ale bude mít jako daňově neuznatelný výdaj (§ 25 odst. 1 písm. zn) zákona o daních z příjmů). Při poskytování finanční náhrady místo nealkoholických nápojů, by se u zaměstnance jednalo o zdanitelný příjem.*

- na všech pracovištích musí být zajištěna **PITNÁ VODA** a teplá tekoucí voda pro zajištění osobní hygieny.

Podle § 53 NV musí být prostor určený pro práci zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnanců a zajištění předlékařské pomoci a dále teplou tekoucí vodou (teplota nejméně 32°C) pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců.

Náklady na zajištění pitné vody, kterou jsou zaměstnavatelé povinni zajistit svým zaměstnancům, jsou daňově uznatelným výdajem a u zaměstnance se nejedná o

zdanitelný příjem, a to ani v případě, že bude pitnou vodu nakupovat v barelech nebo PET lahvích. Toto bude přicházet v úvahu na pracovištích, kde není pitná tekoucí voda z vodovodu nebo tam, kde není voda zavedena.

- v případě, že zaměstnanec pracuje s rizikovými faktory, je třeba mu poskytovat **BEZPEČNOSTNÍ PŘESTÁVKY** při práci

Podle §§ 31 až 33 se musí zaměstnancům při pracích spojenými s monotonií nebo při pracích ve vnuceném pracovním tempu přerušovat tato práce bezpečnostními přestávkami v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách nepřetržité práce (to se bude týkat zaměstnanců na pásu, pokladních v obchodech apod.).

Podle §§ 34 a 35 se musí zaměstnancům s trvalou prací spojenou se zřetelnou zátěží (např. práce na počítači) poskytnout bezpečnostní přestávka v trvání 5 až 10 minut po každých 2 hodinách nepřetržité práce.

Podle § 39 musí být zaměstnancům, kteří trvale vykonávají práci zařazenou jako riziková a u kterých je nezbytné, aby nepřetržitě používali ochranné pracovní prostředky k omezení působení rizikového faktoru, poskytnuty bezpečnostní přestávky. První přestávka se zařazuje nejpozději po 2 hodinách nepřetržitého výkonu práce v délce trvání nejméně 15 minut a poslední nejméně v trvání 10 minut nejpozději 1 hodinu před ukončením směny.

Podle § 89 ZP se bezpečnostní přestávky započítávají do pracovní doby, a to i v případě, že připadne na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech.

- jestliže jsou na pracovištích překračovány hodnoty zdravotního rizika, je třeba zaměstnancům poskytovat **PŘÍPLATKY**

V případě, že hodnoty přípustného prachu či chemických látek uvedených v tomto NV jsou překročeny ve výši uvedené v NV 567/2006 Sb., musí být zaměstnancům poskytnut příplatek podle § 7 NV 567/2006 Sb. Výše příplatku musí činit nejméně 10% základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv. Minimální výše příplatku by činila 4,81 Kč (10% ze 48,10) resp. 800 Kč (10% z 8000).

V tomto NV je ještě mnoho dalších ustanovení, se kterými by se měli seznámit především pracovníci, kteří mají na starosti oblast ochrany zdraví zaměstnanců.

7/ ZMĚNA V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

Zákonem **126/2008 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností, dochází také ke změně v zákonu o daních z příjmů. Tato změna se týká uplatňování slevy na poplatníka u daňových nerezidentů, u kterých se od 1. 1. 2008 nemohla tato sleva uplatňovat. Ministerstvo financí přišlo s Opatřením, podle kterého se může sleva na poplatníka u daňového nerezidenta uplatňovat již od měsíce února 2008. Zákonem ale tato možnost pokryta nebyla.

Zákon 126/2008 Sb. změnil s účinností od 1. července 2008 § 35ba odst. 2, § 38g odst. 2 a § 38h odst. 12 tak, že se u daňových nerezidentů, jejichž úhrn příjmů z území ČR není alespoň 90%, nemůžou odečíst pouze slevy podle § 35ba odst. b) až e), tj. na manžela/lku a invalidity. Sleva na poplatníka uvedená v písm. a) se odečíst může.

Podle přechodného ustanovení k zákonu o daních z příjmů se sleva na poplatníka u daňových nerezidentů uplatní poprvé za kalendářní měsíc následující po měsíci,

v němž nabyl účinnosti zákon 126/2008 Sb., tzn., že by se měla uplatnit až za měsíc srpen 2008, protože zákon 126/2008 nabývá účinnosti dnem 1. 7. 2008. Tento nesoulad je ale vyřešen Opatřením MF, podle kterého se sleva na poplatníka může uplatnit již za měsíc únor 2008.

Dále se v přechodném ustanovení říká, že při ročním zúčtování záloh se použijí změny provedené v §§ 35ba, 38g a 38h již za zdaňovací období, které započalo v roce 2008. Toto je v podstatě totéž, co se říká v Opatření MF, že se sleva na poplatníka v rámci ročního zúčtování uplatní za celý rok 2008.

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

15/08 Naši zaměstnanci se domáhají poskytnutí příplatku za práci v noci, i když v noční době neodpracují alespoň 3 hodiny. Jsme povinni jim tento příplatek poskytnout?

Podle § 116 ZP náleží za dobu noční práce dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. jinou minimální výši a způsob určení příplatku lze sjednat jen v KS. Noční prací je podle § 78 odst. 1 písm. k) práce konaná v noční době. Noční dobou je doba mezi 22. a 6. hodinou. Z tohoto vyplývá, že příplatek za práci v noci náleží za každou dobu odpracovanou mezi 22,00 hod. a 6,00 hod. Splnění podmínky odpracování alespoň 3 hodin během noční doby je důležité pro posouzení, zda se jedná o zaměstnance pracujícího v noci, který má některá specifická ustanovení uvedená v § 94 (např. se musí podrobit lékařskému vyšetření nejméně jednou ročně apod.) Z uvedeného vyplývá, že Vašim zaměstnancům příplatek za práci v noci náleží, a to i za zlomky hodin odpracované v noční době (§ 141 odst. 2 ZP).

16/08 Dne 3. 3. 2008 nastoupil do zaměstnání nový zaměstnanec. I když řádně podepsal prohlášení k dani, neuplatnili jsme u něho za měsíc březen slevu na poplatníka ani daňové zvýhodnění na vyživované dítě. Můžeme mu tyto slevy uplatnit v měsíci dubnu dvakrát nebo musíme počkat až na roční zúčtování záloh?

Podle § 38i odst. 1 ZDP je třeba vrátit vzniklý přeplatek na zálohách zaměstnanci v následujícím měsíci, nejpozději do 15. února následujícího roku. Jelikož jste chybu zjistili dříve, měl by se přeplatek vrátit již v měsíci dubnu. Vámi uvedený postup (tj. uplatnění těchto slev 2x v dubnu) však nelze použít. Správně je třeba opravit měsíc březen, vyčíslit přeplatek na zálohách a tento přeplatek vrátit zaměstnanci v dubnové výplatě. Při výpočtu mzdy za duben se uplatní sleva na poplatníka a daňové zvýhodnění na dítě pouze jednou.

17/08 Naše zaměstnankyně má dítě s průkazkou ZTP/P, které v tomto měsíci dovrší 18-ti let a dostane plný invalidní důchod. Toto dítě i nadále plní povinnou školní docházku. Bude mít tato zaměstnankyně úlevu na zdravotní pojištění? Jak to bude s daňovým zvýhodněním na dítě?

Z pohledu zdravotního pojištění by byla Vaše zaměstnankyně osobou, za kterou je plátcem pojistného i stát, pokud by toto dítě bylo závislé na péči jiné osoby ve stupni II, III nebo IV (což se dá předpokládat). Podle § 7 odst. 1 písm. g) zákona 48/97 Sb.

o veřejném zdravotním pojištění je totiž stát plátcem pojistného za „osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni II, III a IV a **osoby pečující o tyto osoby**“. Z pohledu daně z příjmů se již nejedná od měsíce následujícího o vyživované dítě, protože podle § 35c odst. 6 písm. b) ZDP již není vyživovaným dítětem „zletilé dítě, které pobírá plný invalidní důchod“, a to ani v případě, že nemá dokončenou povinnou školní docházku.

18/08 V jakém rozsahu lze se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost v kalendářním roce na pracovišti a mimo pracoviště? Je pracovní pohotovost na pracovišti považována za výkon práce, i když v této době zaměstnanec nepracuje?

*Předně je třeba si uvědomit, že podle § 78 odst. 1 písm. a) ZP se **za pracovní dobu považuje doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce**. Tzn., že pracovní pohotovost na pracovišti je od 1. 1. 2007 pracovní dobou a není rozhodující zda pracuje či nikoliv! Podle § 78 odst. 1 písm. h) je pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce. Tato pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. Pracovní pohotovost není nijak limitována, ale musí být se zaměstnancem dohodnuta (§ 95 odst. 1 ZP). Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci podle § 140 ZP odměna nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Za výkon práce v době pohotovosti náleží zaměstnanci mzda nebo plat; odměna podle § 140 mu za tuto dobu nepřísluší.*

19/08 Rozvazujeme pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle § 52 písm. c) ZP. Tento zaměstnanec má u nás sjednané dva pracovní poměry, jeden na plný úvazek a druhý na zkrácený. Má pracovník nárok na odstupné z obou pracovních poměrů nebo je možné ukončit druhý pracovní poměr jinak (bez odstupného)?

Jestliže má tento zaměstnanec sjednané dva pracovní poměry a jsou oba ukončovány, je třeba vyplatit odstupné z obou těchto pracovních poměrů.

20/08 Jak je to s poskytováním příspěvku na stravování zaměstnancům v pracovním poměru, kteří pracují od pondělí do pátku. Je nám známo, že příspěvek náleží, pokud směna trvala alespoň 3 hodiny. Jak je to ale s příspěvkem v případě, že šel tento zaměstnanec do práce v sobotu nebo v neděli na mimořádnou směnu?

Daňová uznatelnost příspěvku na stravování je v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP řešena tak, že náleží jeden příspěvek za jednu směnu. U směny je odkaz na § 78 odst. 1 písm. c) ZP, kde se říká, že směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas. Z toho vyplývá, že Váš zaměstnanec šel pracovat přesčas (mimo rozvrh svých směn) a tudíž mu nemůžete poskytnout daňově uznatelný příspěvek na stravování.

21/08 Zaměstnancům budeme poskytovat k služebnímu a soukromému užívání tzv. „užitkové vozidlo“ (ve vozidle je přepážka), u něhož jsme si odečetli daň z přidané hodnoty. Celková cena vozidla činila 580783 Kč vč. DPH, cena bez

DPH je 488000 Kč. Musíme počítat 1% ze vstupní ceny s DPH nebo můžeme vyjít z ceny bez DPH, když jsme si jej odečetli?

*Podle § 6 odst. 6 ZDP se vychází z 1% ze vstupní ceny vozidla. **Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší.** Jelikož se vstupní cenou rozumí vstupní cena uvedená v § 29 odst. 1 až 9 ZDP, kde je pravděpodobně uvedena cena bez DPH, je třeba ji pro účely výpočtu 1% navýšit o DPH. Tzn., že 1% budete počítat z ceny vozidla vč. DPH, tj. z 580783 Kč.*

22/08 Naše organizace by chtěla poskytnout příspěvek na letní tábor pro děti zaměstnanců. Bude se jednat o nepeněžní plnění, tzn., že poukaz bude vystaven na organizaci, která jej uhradí. Bude se z těchto příspěvků odvádět daň, sociální a zdravotní pojištění?

V tomto případě se jedná o plnění poskytnuté podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance. Pokud výše příspěvku nepřekročí 20000 Kč, nebudete z této částky odvádět daň ani sociální a zdravotní pojištění. V případě, že by výše příspěvku překročila částku 20000 Kč, je třeba z toho, co je nad tuto hranici odvést vše.

23/08 Se zaměstnankyní jsme se v lednu domluvili na skončení pracovního poměru dohodou ke dni 30. 4. 2008. Dne 24. 4. 2008 nastoupila nemoc z důvodu rizikového těhotenství. Těhotenství má být ukončeno porodem 18. 9. 2008. Platí v tomto případě skončení pracovního poměru?

Podle § 53 odst. 1 písm. d) ZP nesmí dát zaměstnavatel výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná. Jelikož ve Vašem případě se nejedná o výpověď, ale o dohodu, je skončení pracovního poměru ke dni 30. 4. platné. Pochopitelně, že budete této zaměstnankyni vyplácet nemocenské a následně peněžitou pomoc v mateřství, pokud ji na ni vznikne nárok.

Závěrečný pozdrav od pana MURPHYHO se týká citátů:

**Jakýkoliv citát vyskytující se na internetu dvakrát má buď různé znění,
nebo různé určení autora, anebo obojí.**

z čehož vyplývá

Pokud se znění i autorství citátu shodují, pak jsou chybná.
