

O B S A H:

1/ ODVOD ZÁKONNÉHO POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍM ÚRAZU A STROP POJISTNÉHO

2/ SDĚLENÍ MINISTERSTVA FINANCÍ K POKYNU D-300

3/ DRUHÉ ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2008

4/ ZMĚNY V NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ OD 1. 9. 2008

5/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ V DOBĚ ŠKOLNÍCH PRÁZDNIN

6/ SDĚLENÍ MPSV 201/2008 Sb.

7/ ZMĚNY V POSKYTOVÁNÍ STRAVOVÁNÍ VE STÁTNÍ SFÉRE

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Stanovisko MF k odvodu zákonného pojištění

Praha 2. července 2008

Vážení přátelé,

v dnešním prvním prázdninovém čísle Vám přinášíme aktuální informace k problematice odměňování zaměstnanců. Najdete zde zároveň i připravované změny v nemocenském pojištění, které schválila Poslanecká sněmovna a které by měly začít platit od 1. září 2008, pokud je schválí Senát.

PORADENSTVÍ O PRÁZDNINÁCH:

V měsících červenec a srpen bude poradenství zajištěno ve dnech pondělí až čtvrtek od 8,00 do 12,00 hod. jen na telefonním čísle **224311286**.

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

- roku 2008 je třeba odvádět zákonné pojištění odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu i z vyměřovacího základu, který přesáhl maximální vyměřovací základ (viz bod 1 dnešního čísla)
- 1. 9. 2008 poskytovat nemocenské podle novelizovaného zákona 54/56 Sb. (viz bod 4 dnešního čísla)
- při sjednávání studentských brigád v roce 2008 postupovat podle bodu 5 dnešního čísla
- při poskytování závodního stravování ve státní sféře postupovat podle bodu 7 dnešního čísla

1/ ODVOD ZÁKONNÉHO POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU PŘI PRACOVNÍM ÚRAZU A STROP POJISTNÉHO

Zavedením maximálního vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZ se objevil problém, jak to bude s odvodem zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu podle vyhl. MF 125/93 Sb. Touto problematikou jsme se zabývali v DIS 2/2008 bodu 4, kde jsme popsali stávající situaci se zavedením maximálního vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZ. Vzhledem k tomu, že pojišťovny, které toto pojistné vybírají (KOOPERATIVA nebo Česká pojišťovna) neměly v této oblasti jasno, požádaly o stanovisko Ministerstvo financí.

Ze stanoviska MF:

„Pokud z titulu splnění maximálního vyměřovacího základu neplatíte pojistné na SZ, pak neplacení tohoto pojistného nemá žádný dopad do placení pojistného na zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Z žádného právního předpisu toto osvobození nevyplývá.

Pojistné na zákonné pojištění budete nadále platit ze souhrnu vyměřovacích základů za Vaše zaměstnance a za každé čtvrtletní kalendářní období.

Ustanovení § 15a zákona č. 589/92 Sb. nemá tedy žádný vliv na výpočet vyměřovacího základu podle § 5 citovaného zákona a tedy ani na placení zákonného pojištění.“ Celé znění stanoviska najdete v příloze tohoto čísla.

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ:

Pokud dojde v průběhu roku u některých zaměstnanců k dosažení „stropu“ pro odvod pojistného na SZ (tj. 1034880 Kč), nemá toto vliv na odvod zákonného pojištění. Tzn., že se zákonné pojištění odvede ze součtu vyměřovacích základů všech zaměstnanců, a to bez ohledu na to, že u některých zaměstnanců bylo již dosaženo maximálního vyměřovacího základu. Při odvodu pojistného za III. čtvrtletí 2008 (je splatné do 31. 7. 2008) je třeba sečíst vyměřovací základy všech zaměstnanců za předchozí čtvrtletí. To, že někteří zaměstnanci již dosáhli maximálního vyměřovacího základu pro odvod pojistného na SZ, nemá na odvod zákonného pojištění vliv.

NAŠE POZNÁMKA: stanovisko MF je pravděpodobně ovlivněno tím, že zaměstnanec, který utrpěl pracovní úraz náleží náhrada za ztrátu na výdělků do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody. Tento průměrný výdělek se vypočte z dosažené mzdy za předchozí čtvrtletí bez ohledu na to, zda se z této mzdy odvádělo pojistné na SZ nebo ne... Takže náhrada za ztrátu na výdělků by se poskytovala do plného průměrného výdělku a nikoliv „zastropovaného výdělku“.

2/ SDĚLENÍ MINISTERSTVA FINANČÍ K POKYNU D-300

Sdělení MF čj. 115/99 178/2007-151 ze dne 30. 11. 2007 k Pokynu D-300 (zveřejněno ve Finančním zpravodaji 8-9/2007) reaguje na změny, které vyplynuly z přijetí nového zákoníku práce.

Tím, že od 1. 1. 2007 začal platit zákon 262/2006 Sb., zákoník práce, nelze od tohoto data aplikovat v Pokynu D-300 tyto vysvětlivky:

- vysvětlivka k § 24 odst. 2 v bodě 10 se stala nadbytečnou s ohledem na vypuštění peněžního plnění vedle mzdy z § 25 odst. 1 písm. d) zákona.

Znamená to, že počínaje 1. 1. 2007 je peněžní plnění vedle mzdy daňovým výdajem za předpokladu, že bude postupováno podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona.

Z toho vyplývá, že pokud se bude jednat o práva zaměstnanců vyplývající z KS, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy, bude se u zaměstnavatele jednat o daňově uznatelný výdaj. *Např. ve vnitřním předpisu bude uvedeno, že zaměstnancům budou poskytnuty odměny k životním a pracovním jubileím za těchto podmínek... Bude se jednat o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele a u zaměstnance se bude jednat o zdanitelný příjem v případě, že nebude podle zákona o daních z příjmů od daně osvobozen.*

- vysvětlivka k § 24 odst. 2 zákona v bodě 20 se nahrazuje tímto zněním:

„20. Při zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů si zaměstnavatel může uplatnit jako daňový výdaj příspěvek podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona jen za podmínky, že přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné v souvislosti s pracovní cestou zaměstnance podle zákoníku práce.“

Z této změny vyplývá, že se již může poskytnout příspěvek zaměstnanci, který si čerpal půl dne dovolenou, pokud byl přítomen v práci aspoň 3 hodiny během stanovené směny.

3/ DRUHÉ ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ V ROCE 2008

Nařízením vlády 211/2008 Sb. se

- od splátky důchodu splatné po 31. červenci 2008 zvyšují důchody starobní, plné invalidní, částečně invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí přiznané před 1. 8. 2008 tak, že **základní výměra důchodu se zvyšuje o 470 Kč měsíčně.**

Tzn., že důchod vyplácený za měsíc srpen 2008 se zvýší všem jeho poživatelům o pevných 470 Kč.

- **základní výměra** důchodů přiznávaných po 31. červenci 2008 **činí 2170 Kč** měsíčně.

Tzn., že základní výměra přiznávaných důchodů od 1. 8. 2008 nesmí být nižší než 2170 Kč.

4/ ZMĚNY V NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ OD 1. 9. 2008

Poslanecká sněmovna schválila 25. 6. 2008 změny v zákonu 54/56 Sb. o nemocenském pojištění, které by měly začít platit od 1. září 2008. Tyto změny reagují na rozhodnutí ústavního soudu, který zrušil od 30. 6. 2008 neposkytování nemocenského po dobu prvních 3 dnů pracovní neschopnosti. Vzhledem k tomu, že při projednávání v Senátu se neočekávají „žádné problémy“, měly by být tyto změny již konečné. Jedná se o tyto změny:

V § 15 odst. 3 větě první se za slova „poskytuje od“ vkládá slovo „prvního“.

V § 16 větě první se slova „ , trvá-li karanténa déle než 3 kalendářní dny“ zrušují.

V § 17 odst. 2 se vkládá nové písmeno a), které zní:

“a) 25 % denního vyměřovacího základu od 1. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény do 3. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény,”.

Dosavadní písmena a) až c) se označují jako písmena b) až d).

V § 17 odst. 2 písm. b) se za slovo “základu” vkládají slova “od 4. kalendářního dne pracovní neschopnosti nebo karantény”.

Z těchto změn vyplývá, že

- nemocenské se bude poskytovat od prvního do třetího kalendářního dne pracovní neschopnosti ve výši 25% denního vyměřovacího základu. Poskytování nemocenského od 4. kalendářního dne PN zůstává beze změn.

Tzn., že v případě vzniku PN po 1. září 2008 nebude náležet nemocenské ve výši 60%, ale pouze 25%.

- za dobu karantény bude náležet nemocenské od prvního do třetího kalendářního dne karantény ve výši 25% denního vyměřovacího základu a od 4. do 30. kalendářního dne ve výši 60% denního vyměřovacího základu atd.

Tzn., že i v případě karantény kratší než 3 kalendářní dny, bude již náležet nemocenské.

Podle přechodného ustanovení ke změnám v zákonu 54/56 Sb. o NP se v případě, že *dočasná pracovní neschopnost vznikla nebo karanténa byla nařízena před 1. zářím 2008 a trvá i po 31. srpnu 2008, poskytuje se po 31. srpnu 2008 nemocenské ve výši podle právních předpisů účinných ke dni 31. srpna 2008*. Z toho vyplývá, že pokud zaměstnanec onemocněl před 1. 9. a jeho pracovní neschopnost trvá, bude mu náležet nemocenské ve výši 60% i za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti resp. karantény.

Vzhledem k tomu, že do zákona nebylo doplněno ustanovení, které by řešilo poskytování nemocenského v případě odpracování části směny a po zbytek dne nemoc, je třeba postupovat tak, že se za tento den poskytne pouze mzda a nemocenské nenáleží. Tento den je ale prvním dnem pracovní neschopnosti, takže 25% denního vyměřovacího základu bude náležet již pouze za dva kalendářní dny.

PŘÍKLADY, JAK SE BUDE NEMOCENSKÉ OD 1. 9. 2008 POSKYTOVAT:

Příklad 1. Zaměstnanec byl uznán práce neschopným od 30. 8. 2008. Za dny 30., 31. 8. a 1. 9. obdrží nemocenské ve výši 60% denního vyměřovacího základu, protože PN vznikla před 1. 9. 2008.

Příklad 2. Zaměstnanec byl uznán práce neschopným od 1. 9. 2008. Za dny 1. až 3. 9. obdrží nemocenské ve výši 25% denního vyměřovacího základu a od 4. 9. ve výši 60% denního vyměřovacího základu.

Příklad 3. Zaměstnanec odpracoval dne 1. 9. část své směny a poté šel k lékaři, který jej od téhož dne uznal práce neschopným. Zaměstnanec obdrží za den 1. 9. pouze dosaženou mzdu a nemocenské se mu poskytne až od 2. 9. ve výši 25% denního vyměřovacího základu. Den 1. 9. je ale již prvním dnem PN a tudíž nemocenské ve výši 25% obdrží již jen za dny 2. a 3. 9. a od 4. 9. mu bude náležet nemocenské ve výši 60% denního vyměřovacího základu.

Příklad 4. Zaměstnanci byla nařízena karanténa od 30. 8. do 1. 9. Nemocenské mu nenáleží, protože karanténa netrvala déle než 3 kalendářní dny a byla nařízena před 1. 9.

Příklad 5. Zaměstnanci byla nařízena karanténa od 1. 9. do 3. 9.. Nemocenské mu náleží za všechny dny karantény ve výši 25% denního vyměřovacího základu.

5/ ZAMĚSTNÁVÁNÍ STUDENTŮ V DOBĚ ŠKOLNÍCH PRÁZDNIN

Vzhledem k tomu, že se opět setkáme se studentskými brigádami, rozhodli jsme se zrekapitulovat možnosti jejich zaměstnávání a specifika ve vazbě na nový zákoník práce, odvody pojistného na SZ a VZP a daň z příjmů.

- JAKÝ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH SE STUDENTEM UZAVŘÍT?

Zde budou přicházet v úvahu tyto formy pracovněprávních vztahů

- **pracovní poměr na dobu určitou**

Pracovní smlouva by měla obsahovat stejné náležitosti jako u pracovního poměru na dobu neurčitou, tj. **místo výkonu práce, den nástupu do práce a dobu trvání pracovního poměru**. Zároveň je třeba studenty informovat o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, tj. o délce dovolené, výpovědních dobách, údajích o mzdě a způsobu odměňování, splatnosti mzdy, termínu výplaty a o stanovené týdenní pracovní době, pokud tyto údaje nemáte uvedeny již přímo v pracovní smlouvě. Při uzavírání pracovní smlouvy je třeba si dát pozor na rovné zacházení a diskriminaci, tzn., že by student neměl dostávat nižší mzdu než ostatní zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci za srovnatelných podmínek...

Dobu trvání pracovního poměru je možné stanovit konkrétním datem od-do, nebo dobou trvání určité práce (např. do ukončení sklizně meruněk), nebo na dobu čerpání dovolené konkrétní osoby.

Mzda (plat) může být **sjednána přímo v pracovní smlouvě nebo stanovená mzdovým (platovým) výměrem**. Mzda musí být minimálně ve výši **minimální mzdy**, tj. v současné době **8000 Kč měsíčně nebo 48,10 Kč na hodinu**. I u studentů musí být **dodržena tzv. „zaručená mzda“**. Tzn., že student, který bude vykonávat práci odpovídající 3. skupině prací nemůže mít méně než 9800 Kč měsíčně nebo 58,60 Kč na hodinu.

Před zahájením výkonu práce by měl být student seznámen s předpisy k bezpečnosti práce, vnitřními předpisy, kolektivní smlouvou apod.

Nárok na dovolenou vznikne pouze v případě, že student odpracuje alespoň 21 dnů nebo 42 dnů, a to ve výši 1/12 resp. 2/12 z ročního nároku. Delší dovolená by přicházela v úvahu, pokud by student odpracoval alespoň 60 dnů, což při prázdninových brigádách nehrozí...

- **dohoda o pracovní činnosti**

Na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru za dobu trvání dohody **polovinu stanovené týdenní pracovní doby**.

Dohoda o pracovní činnosti musí být vždy **sjednána písemně a musí u ní být dodržena minimální mzda**. Zaručená mzda dodržena být nemusí, ale i v tomto případě platí § 13 a § 16 ZP. Tzn., že pro všechny zaměstnance platí rovné zacházení, zákaz diskriminace a postup v souladu s dobrými mravy...

Nárok na dovolenou vzniká z dohody o pracovní činnosti jen **v případě, že je toto v dohodě přímo sjednáno**.

- **dohoda o provedení práce**

Dohodu o provedení práce lze uzavřít, pokud **předpokládaný rozsah prací**, na který se dohoda uzavírá, **není vyšší než 150 hodin**. Do 150 hodin se započtou i všechny doby práce konané na základě jiné dohody o provedení práce pro téhož zaměstnavatele v kalendářním roce.

U dohody o provedení práce **je třeba dodržet minimální mzdu** a nevzniká z ní nárok na dovolenou a **neodvádí se z ní ani jedno pojistné**, protože nezakládá účast na nemocenském pojištění.

Při uzavírání dohod mimo pracovní poměr je třeba postupovat v souladu s §§ 74 až 77 ZP.

- ODVOD POJISTNÉHO NA SZ

Pojistné na sociální zabezpečení se sráží **ze všech zdanitelných příjmů ze zaměstnání, která zakládají účast na nemocenském pojištění**. Účast nezakládá nikdy pouze dohoda o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast, pokud je příjem 400 Kč a vyšší a pokud není tato dohoda charakteru „příležitostného zaměstnání“ (§ 6 zákona 54/56 Sb.) z kterého se rovněž pojistné nesráží. V tomto případě se musí ale jednat o „nahodilé jednorázové zaměstnání, které podle ujednání nemá trvat a ani netrvalo déle než 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích“.

- **ODVOD POJISTNÉHO NA VZP**

Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění se sráží ze zdanitelných příjmů ze závislé činnosti s výjimkou příjmu plynoucího z dohody o provedení práce a z dohody o pracovní činnosti, pokud je odměna nižší než 400 Kč.

Při srážení **pojistného na VZP** bude důležité, zda se bude jednat o studenta, který se soustavně připravuje na budoucí povolání a tudíž o osobu, za kterou je plátcem pojistného stát. V případě, že nám student **prokáže studium, nebude se na něho vztahovat minimální vyměřovací základ a pojistné se bude odvádět ze skutečné výše jeho příjmů**.

- **DAŇ Z PŘÍJMŮ**

Pokud nemá student nikde jinde podepsané **prohlášení k dani**, je vhodné mu jej **dát podepsat**, a to i v případě, že vyplacená odměna bude nižší než 5000 Kč a mohla by se srazit 15% srážková daň. Jestliže bude mít prohlášení k dani podepsané, může se u něho každý měsíc uplatnit sleva na dani 2070 Kč a pokud nám prokáže studium, uplatní se u něho ještě sleva na studium 335 Kč. V případě, že jeho příjmy budou vyšší a bude u něho nějaká daň sražena, může student požádat po skončení roku o provedení ročního zúčtování záloh, kde by se mu případná sražená daň vrátila.

Pokud má student **podepsané prohlášení k dani pro jiného plátce**, bude záležet na výši jeho zdanitelného příjmu. Při příjmu do 5000 Kč se srazí 15% srážková daň a při příjmu nad 5000 Kč se srazí 15% zálohová daň. Tomuto studentovi je třeba po skončení zaměstnání vystavit potvrzení o příjmu a on by si měl podat daňové přiznání.

- **KDY SE JEDNÁ O VYŽIVOVANÉ DÍTĚ RESP. O SOUSTAVNOU PŘÍPRAVU NA BUDOUCÍ POVOLÁNÍ?**

Posouzení, zda se jedná o vyživované dítě je důležité pro uplatnění daňového zvýhodnění 890 Kč rodiči, pro uplatnění slevy 335 Kč na studium dítětem a pro posouzení zda se jedná o osobu, za kterou je plátcem pojistného na VZP stát.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě náleží vždy po dobu studia a dále v těchto případech:

- jestliže se jedná o **nezletilé dítě** (tj. do 18 let věku, pokud nebylo z důvodu uzavření sňatku zplnoletněno dříve)
- pokud se jedná o **prázdniny mezi jednotlivými ročníky** střední nebo vysoké školy
- jestliže se bude jednat o **prázdniny mezi střední a vysokou školou**
- pokud půjde o dobu od **ukončení studia na VŠ do dne, kdy se dítě stane studentem téže nebo jiné VŠ**, jestliže toto studium na sebe bezprostředně

navazuje, nejdéle však doba tří kalendářních měsíců následujících po měsíci, v němž dítě ukončilo studium na VŠ

- při ukončení studia na střední škole, po kterém již **dítě nebude pokračovat ve studiu**, se jedná o vyživované dítě v době **školních prázdnin** následujících po ukončení studia v případě, že **není po celý kal. měsíc v zaměstnání**, které zakládá účast na NP nebo **nemá po celý kal. měsíc nárok na podporu** v nezaměstnanosti nebo na sebe **výdělečná činnost a nárok na podporu nenavazují tak, že trvají po celý kalendářní měsíc**
- při úspěšném ukončení studia na vysoké škole, po kterém již dítě **nebude pokračovat ve studiu**, se jedná o vyživované dítě v kalendářním měsíci následujícím po řádném ukončení studia na VŠ, pokud dítě **není po celý kal. měsíc v zaměstnání**, které zakládá účast na NP nebo **nemá po celý kal. měsíc nárok na podporu** v nezaměstnanosti.

ODLIŠNOST PŘI UPLATNĚNÍ STUDENTSKÉHO ODPOČTU OPROTI DAŇOVÉMU ZVÝHODNĚNÍ:

Kromě všech výše uvedených možností náleží studentský odpočet i u studentů „**dokterského studijního programu**“, a to až **do 28 let věku**.

Nárok na **studentský odpočet nemá dítě, které ukončilo povinnou školní docházku** v době školních prázdnin navazujících na ukončení studia, protože v té době není ještě studentem střední školy (bude jím až od 1. 9.).

PROBLÉMY, KTERÉ SE V SOUVISLOSTI SE STUDIEM OBJEVILY:

- **jak postupovat v případě ukončení vyšší odborné školy (VOŠ)?**

podle zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře je studium na VOŠ považováno za studium na střední škole a tudíž platí to, co je uvedeno výše u ukončení SŠ. Ale pokud by VOŠ končila např. v březnu, žádné školní prázdniny zde nepřichází v úvahu.

- **proč školy doporučují absolventům SŠ, VOŠ nebo VŠ, aby se ihned po skončení studia zaregistrovaly na úřadech práce?**

je to pravděpodobně z toho důvodu, že studentem přestávají být dnem následujícím po dni, v němž úspěšně vykonal závěrečnou zkoušku (SŠ), dnem následujícím po dni v němž úspěšně vykonal absolutorium (VOŠ) nebo dnem, kdy byla vykonána státní zkouška nebo její poslední část (VŠ). V případě nevykonání závěrečné zkoušky nebo absolutoria přestávají být studenty k 30. 6. roku, v němž měl studium řádně ukončit. Školy se domnívají, že pokud přestane být studentem a tudíž nezaopatřeným dítětem, bude si muset sám platit pojistné na VZP a proto je posílají na úřady práce. Zákon 48/97 Sb. o VZP se však v § 7 při definici nezaopatřenosti dítěte odkazuje na zákon 117/95 Sb. o státní sociální podpoře, kde se za nezaopatřené dítě považuje ještě dítě v období školních prázdnin po ukončení studia (viz výše u střední školy) nebo měsíc následující po ukončení studia na VŠ.

NÁŠ DOJEM: toto doporučení je pravděpodobně iniciováno zdravotními pojišťovnami, které by si nemohly inkasovat platbu státu za tyto absolventy, protože škola by je měla odhlásit nejpozději 30. 6. a pokud nebudou evidováni na úřadu práce není možno na ně dostat platbu od státu za červenec a srpen, i když ze zákona jsou pojištěni...

ZÁVĚR: pokud nebudou tito absolventi zaregistrováni na ÚP nic se neděje, protože po dobu školních prázdnin (nebo u VŠ měsíc po ukončení studia) jsou posuzováni

jako nezaopatřené dítě a je za ně plátcem stát. Přihlásit by se ale měli ihned po prázdninách.

- **jak je to s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a evidencí u úřadu práce z pohledu nezaopatřenosti dítěte po ukončení studia?**

pokud by se dítě zaregistrovalo na ÚP a nemělo nárok na podporu v nezaměstnanosti, protože nemá splněnu podmínku pro její poskytování (výkon zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v době posledních 3 let), jedná se i nadále o nezaopatřené dítě a rodiče si na něj mohou uplatnit daňové zvýhodnění. Pokud by mělo dítě nárok na podporu v nezaměstnanosti, nelze jej považovat za vyživované, jestliže podporu pobírá po celý kalendářní měsíc.

- **jak postupovat v případě nevykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria v řádném termínu a povolení jejího opakování v měsíci září?**

v těchto případech přestává být dítě studentem střední školy nebo vyšší odborné školy k 30. 6. a školní prázdniny se posuzují stejně jako při úspěšném ukončení studia, tj. nesmí být po celý kalendářní měsíc v zaměstnání, které zakládá účast na NP, aby se jednalo o vyživované dítě.

- SPECIFIKA U MLADISTVÝCH

U mladistvých zaměstnanců, tj. do 18 let věku by mělo být před vstupem do pracovního poměru provedeno **lékařské vyšetření**. Vyjádření zákonného zástupce k uzavření pracovní smlouvy se již nevyžaduje.

Pracovní doba mladistvých nesmí v souhrnu překročit **40 hodin týdně** s tím, že **délka směny** v jednotlivých dnech nesmí překročit **8 hodin**.

Podle § 6 odst. 1 ZP je **práce fyzických osob do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky zakázána**. Z toho vyplývá, že nebude možno uzavřít pracovněprávní vztah s žákem 8. třídy, kterému bylo více než 15 let, ale nemá ještě dokončenou povinnou školní docházku.

Přestávky v práci musí být mladistvým poskytnuty vždy, tj. i u prací, které nelze přerušit, a to nejpozději **po 4,5 hodinách nepřetržité práce v délce 30 minut**.

Nepřetržitý odpočinek v týdnu musí být nejméně **48 hodin** a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nesmí být zkrácen **pod 12 hodin**.

Práce přesčas a práce v noci je zakázána.

Minimální mzdu je možno stanovit **nejméně ve výši 80%** její výše pro dospělé zaměstnance, tj. v současné době 6400 Kč (8000x0,8) za měsíc a 38,50 Kč (48,10x0,8) na hodinu. Minimální výše zaručené mzdy pro skupiny prací uvedené v NV 567/2006 Sb. se vypočte jako 80% z jejich výše.

- ZAHRNOVÁNÍ PŘÍJMŮ STUDENTŮ DO PŘÍJMŮ PRO DÁVKY STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORY

Podle § 5 odst. 1 písm. a) bod 1 zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se **příjmy nezaopatřených dětí dosažené za měsíce červenec a srpen do příjmů společně posuzovaných osob nezahrnují**. Pokud by ovšem dítě pracovalo i v jiných měsících, potom je třeba tyto příjmy do příjmů rodiny započíst.

- NEMOCENSKÉ DÁVKY

Podle § 48 odst. 3 vyhl. 165/79 Sb. se studentovi, který vykonával po dobu školních prázdnin nebo jejich část činnost zakládající účast na NP, náleží mu z této činnosti **jen nemocenské**, které se poskytuje **nejdéle do konce školních prázdnin**; po jejich skončení se poskytuje, jen pokud pracovní neschopnost brání studentovi ve studiu, popřípadě v nástupu do zaměstnání po skončení studia.

- PRACOVNÍ ÚRAZ U STUDENTŮ

Jestliže pracoval student na **dohodu o provedení práce, nemá nárok na náhradu za ztrátu na výděлку**, protože tato dohoda nezakládá účast na NP a neodvádí se z ní pojistné na SZ. V tomto případě by mu náležela náhrada škody podle ZP.

Jestliže pracoval v pracovním poměru na **dobu určitou nebo na dohodu o pracovní činnosti**, je nárok na **náhradu za ztrátu na výděлку do doby, kdy měl tento pracovněprávní vztah skončit**. Po této době přísluší náhrada, jen lze-li podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán, což se u studenta nepředpokládá (§ 386 odst. 1 ZP).

6/ SDĚLENÍ MPSV 201/2008 Sb.

Sdělením 201/2008 Sb. vyhlásilo MPSV 50% a 25% průměrné měsíční mzdy za rok 2007 ve výši **10800 Kč resp. 5400 Kč**. Tyto částky budou použity pro účely státní sociální podpory, kde se z nich vychází při stanovení příjmu OSVČ pro posouzení vzniku nároku na příslušnou dávku. Tzn., že u OSVČ, která podnikala po celé rozhodné období, by se za měsíční příjem uvedla nejméně částka 10800 Kč. Pokud by příjem OSVČ byl vyšší než tato částka, zahrnula by se částka vyšší, vypočtená ze skutečných příjmů snížených o výdaje. U OSVČ, která podle svého prohlášení činnost v předchozím roce nevykonávala, by se uvedla nejméně částka 5400 Kč.

Tento „minimální příjem“ se nepoužije u OSVČ, jejichž činnost se považuje za tzv. „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“. To se bude týkat např. OSVČ, která je současně jako zaměstnanec a v zaměstnání dosáhne alespoň dvanáctinásobku minimální mzdy. Obdobně se minimální příjem nepoužije u osob, které jsou OSVČ a současně pobírají invalidní, částečně invalidní nebo starobní důchod nebo pobírají rodičovský příspěvek nebo se soustavně připravují na budoucí povolání apod.

7/ ZMĚNY V POSKYTOVÁNÍ STRAVOVÁNÍ VE STÁTNÍ SFÉRE

S účinností od 1. 1. 2008 u organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací a s účinností od 1. 2. 2008 u příspěvkových organizací zřízených územními samosprávnými celky je možno poskytovat stravování za zvýhodněnou cenu za těchto podmínek:

- zaměstnanec vykonává pro organizaci práci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě

Tím, že vypadla podmínka přítomnosti zaměstnance v práci alespoň 3 hodiny během směny, může se poskytnout stravování za zvýhodněnou cenu i

v případě práce přesčas. Např. zaměstnanec, který odpracoval v sobotu 5 hodin práce přesčas, může dostat za tento den zvýhodněné stravování.

- pro poskytování dalšího jídla je rozhodující, pokud zaměstnanec odpracuje v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě více než 11 hodin v úhrnu s přestávkou v práci

Doposud se mohlo poskytnout další jídlo pouze v případě, že odpracovaná směna zaměstnance byla stanovena nejméně na 10 hodin. **Nově se může poskytnout další hlavní jídlo i v případě, že zaměstnanec bude v příslušném dni pracovat přesčas a jeho přítomnost v práci bude delší než 11 hodin v úhrnu s přestávkou v práci.**

- u zaměstnanců činných na základě dohod mimo pracovní poměr se může poskytnout stravování za zvýhodněnou směnu, pokud jeho přítomnost v práci trvá v kalendářním dni alespoň 3 hodiny.

Poskytování zvýhodněného stravování u zaměstnanců na základě dohod mimo pracovní poměr by mělo být sjednáno v KS nebo stanoveno ve vnitřním předpise.

- poskytování daňově zvýhodněného stravování v případech jeho zajišťování prostřednictvím jiných subjektů, není ale daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele (např. pokud je zajištěno v jiné organizaci nebo formou stravenek).

V § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 platí i nadále **pro daňovou uznatelnost výdajů na stravování podmínka, že „přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny“**. Podmínka 3 hodin během směny není splněna v případě práce přesčas mimo rozvrh směn, protože podle § 78 odst. 1 písm. c) ZP je „směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat“. Obdobně je vazba na směnu delší 11 hodin při poskytování dalšího jídla.

ZÁVĚR:

Zaměstnancům státní sféry je možno poskytovat při práci přesčas zvýhodněné stravování, ale pokud to není ve vlastním stravovacím zařízení, nejedná se o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele.

JAK BY TO BYLO U PODNIKATELSKÉ SFÉRY?

Dá se říci, že obdobně. Tj., pokud si zaměstnavatel stanoví ve vnitřním předpisu nebo sjedná v KS, že bude příspěvek poskytovat v případě, „že zaměstnanec vykonává práci pro organizaci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě“, může příspěvek poskytnout i při případné práci přesčas. Pro zaměstnavatele se ale nejedná o daňově uznatelný výdaj, pokud není toto stravování zajištěno ve vlastním stravovacím zařízení.

8/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

32/08 Zaměstnanec, který pracuje pondělí až pátek, pracoval přesčas v sobotu a v neděli (21. a 22. 6.). Za tyto dny si bude čerpat náhradní volno ve dnech 26. a 27. 6. Jeho měsíční mzda činí 20000 Kč. Překážky v práci ani dovolenou

tento zaměstnanec v měsíci červnu nečerpá. Jak bude vypadat výpočet mzdy tohoto zaměstnance?

Jelikož si tento zaměstnanec čerpá náhradní volno za práci v sobotu a neděli, nenáleží mu příplatek za práci přesčas (§ 114 odst. 1 ZP), ale musí dostat příplatek za práci v sobotu a neděli nejméně ve výši 10% průměrného výdělku, pokud není v KS sjednána jiná výše příplatku (§ 118 ZP). Tomuto zaměstnanci se proto vyplatí celých 20000 Kč a za všechny hodiny odpracované v sobotu a neděli dostane příplatek dle KS nebo nejméně 10% průměrného výdělku.

33/08 Student vyšší odborné školy (VOŠ) ukončil řádně studium v červnu 2008. Jelikož se nedostal na vysokou školu, rozhodl se, že bude od září studovat roční jazykový kurz cizích jazyků. Bude jej možné považovat pro daňové účely za vyživované dítě? A jak to bude s placením pojistného na VZP?

Podle vyhl. 322/2005 Sb. o dalším studiu, které se pro účely státní sociální podpory považuje za studium na SŠ nebo VŠ, se za studium na SŠ považuje též „studium osob se středním vzděláním s maturitní zkouškou, které úspěšně vykonaly první maturitní zkoušku v kalendářním roce, ve kterém zahajují toto studium v jednoletých kurzech cizích jazyků...“. Jelikož se Vašem případě nejedná o „maturanta“, ale o absolventa VOŠ, nebude se od měsíce září již jednat o vyživované dítě pro účely ZDP ani o osobu, za kterou je plátcem pojistného na VZP stát. Tento student by se alespoň mohl přihlásit na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání (nemusel by platit 1080 Kč na VZP), protože se u něho nejedná o soustavnou přípravu na budoucí povolání.

34/08 Členům představenstva a dozorčí rady vyplácíme tzv. tantiémy za rok 2007. Co se musí z těchto tantiém odvést?

Tantiémy fungují ve stejném režimu, jako jiné odměny poskytované členům statutárních orgánů. Tzn., že je třeba z nich srazit zálohu na daň z příjmů a od 1. 1. 2008 také zdravotní pojištění. Pojistné na SZ by se odvádělo pouze v případě, že se jedná o vlastního zaměstnance (tzn., že má v a.s. ještě pracovní poměr) a členství v představenstvu nebo dozorčí radě by vyplývalo přímo ze stanov a. s.

35/08 Zletilý syn našeho zaměstnance zanechal studia 17. 6. 2008 aniž by dokončil druhý ročník učebního oboru. Do kdy je možné poskytovat daňové zvýhodnění?

V tomto případě je možné poskytnout daňové zvýhodnění ještě za měsíc červen. Dobu školních prázdnin již uznat nelze, protože nenavazují na skončení studia.

Závěrečný pozdrav od pana MURPHYHO se týká „odhalení statistiky v její nahotě“:

**STATISTIKA JE NĚCO JAKO ZNALECKÝ POSUDEK –
TAKÉ JE VŽDY OCHOTNA SVĚDČIT VE PROSPĚCH OBOU STRAN.**
