

O B S A H:

1/ STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

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

3/ SDĚLENÍ MPSV 91/2015 Sb.

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

vzhledem k tomu, že v současné době není mnoho změn v zákonech, které se týkají personalistiky a odměňování zaměstnanců, rozhodli jsme se zařazovat ucelené výklady k některým neprávem opomíjeným tématům. Dnes se věnujeme poskytování stravování zaměstnancům.

1/ STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

PŘEDPISY, KTERÉ ŘEŠÍ POSKYTOVÁNÍ STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮM:

- § 236 zákoníku práce
- § 6 odst. 9 písm. b) a § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona o daních z příjmů
- vyhláška MF 430/2001 Sb. (řeší organizační složky státu a státní příspěvkové organizace)
- vyhláška MF 84/2005 Sb. (řeší příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky)
- § 7 vyhlášky MF 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Podle **§ 236 ZP musí zaměstnavatel umožnit** zaměstnancům ve všech směnách **stravování**. Pokud se rozhodne zaměstnancům stravování poskytovat (musí být sjednáno v KS nebo stanoveno ve vnitřním předpisu), může dohodnout nebo stanovit podmínky pro jeho poskytování vč. výše finančního příspěvku zaměstnavatele. Bylo-li to dohodnuto v KS nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, může být cenově zvýhodněné stravování poskytováno i

- bývalým zaměstnancům, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně
- zaměstnancům po dobu čerpání dovolené na zotavenou nebo
- zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.

DAŇOVÉ OSVOBOZENÍ U ZAMĚSTNANCŮ (§ 6 odst. 9 písm. b)

U zaměstnance je podle § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů **od daně osvobozena**

1/ hodnota stravování poskytovaného zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti nebo

2/ v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

Za nepeněžní plnění zajišťované prostřednictvím jiných subjektů se považuje také **poskytnutí stravenek**, které mohou zaměstnanci využít ve vybrané síti provozoven veřejného stravování (ale i u jiných distributorů potravin...).

V případě zajištění stravování oběma způsoby není rozhodující, jakou část z hodnoty poskytnutého jídla může zaměstnavatel zahrnout jako daňově uznatelný výdaj a jakou část bude financovat např. ze sociálního fondu nebo ze zisku a jakou část platí sám zaměstnanec.

Daňové osvobození u zaměstnanců se vztahuje i na bývalé zaměstnance (důchodce) a na zaměstnance po dobu čerpání dovolené na zotavenou nebo po dobu dočasné pracovní neschopnosti a to až do plné hodnoty zajištěného stravování u všech těchto skupin!

To, z jakých zdrojů bude toto stravování financováno zaměstnavatelem, není pro daňové osvobození rozhodující.

DAŇOVÁ UZNATELNOST U ZAMĚSTNAVATELŮ (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4)

Podle bodu 4 písm. j) odst. 2 § 24 zákona o daních z příjmů jsou **za daňově uznatelné výdaje považovány**

a) výdaje vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin nebo

b) příspěvky na stravování zajištěné prostřednictvím jiných subjektů

a poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu (*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 směn odpracovat*), maximálně však do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) při trvání cesty 5 až 12 hodin.

Poznámka: výše stravného v pásmu 5 až 12 hodin činí v roce 2015 částku ve výši 69 až 82 Kč. 70% se bere z horní hranice, tj. z 82 Kč a činí 57,40 Kč, což je maximální výše pro daňovou uznatelnost v roce 2015. Např. při poskytnutí stravenky v hodnotě 100 Kč je daňově uznatelných 55 Kč, i když 70% z 82 Kč je 57,40 Kč.

Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj, pokud **přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny**. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj **na další jedno jídlo** za zaměstnance, pokud **délka jeho směny** v úhrnu s povinnou přestávkou, **bude delší než 11 hodin**.

Daňově osvobozený příspěvek **nelze uplatnit** na stravování zaměstnance, kterému **v průběhu směny vznikl nárok na stravné** podle ZP.

CO Z TOHO PRO NÁS VYPLÝVÁ?

A) **veškeré výdaje vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení** (vlastní závodní kuchyně) jsou pro zaměstnavatele **daňově uznatelným výdajem**, i když se zde budou stravovat např. i bývalí zaměstnanci (důchodci) nebo zaměstnanci na dovolené či v době nemoci

B) příspěvky na **stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů** (tj. na základě stravenek nebo zajištění stravování v zařízení jiného zaměstnavatele) jsou **daňově uznatelné** jen u zaměstnanců, kteří jsou **přítomni v práci během směny minimálně 3 hodiny**. Pokud by byl poskytnut příspěvek na stravování touto formou i při práci přesčas, nejednalo by se o daňově uznatelný výdaj. Dále by nebyly daňově uznatelné příspěvky na stravování touto formou u důchodců, zaměstnanců na dovolené a u zaměstnanců v době pracovní neschopnosti, protože jejich přítomnost během směny by nebyla alespoň 3 hodiny

C) zaměstnancům je možno poskytovat při práci přesčas zvýhodněné stravování, ale pokud to není ve vlastním stravovacím zařízení, nejedná se o daňově uznatelný výdaj zaměstnavatele

D) v případě směny delší než 11 hodin je možno poskytnout zaměstnanci **příspěvek na další jedno jídlo** a rovněž bude daňově uznatelný

E) jestliže vyšleme zaměstnance na pracovní cestu až po odpracování směny nebo tak, že mu v průběhu směny nárok na stravné nevznikne, **může dostat stravenku i stravné**. Např. *zaměstnancova pracovní doba je od 8,00 do 16,00 hod. Pokud odjede na pracovní cestu ve 14,00 a vrátí se v 19,30 hod.*

má nárok na stravenku i stravné, protože nárok na stravné u něho vznikl až po skončení pracovní doby, tj až po 16,00 hod. Pokud by na pracovní cestu odjel např. v 10,00 hod. a vrátil se v 15,45 hod., nemohla by mu být poskytnuta daňově uznatelná stravenka, protože mu během směny jednak vznikl nárok na stravné (pracovní cesta 10,00 až 15,45) a kromě toho jeho přítomnost v práci během směny nebyla alespoň 3 hodiny.

Poznámka: u příspěvkových organizací zřízených územními samosprávnými celky a v organizačních složkách státu je možno poskytovat stravování za zvýhodněnou cenu za podmínky, že zaměstnanec **vykonává pro organizaci práci alespoň 3 hodiny v daném kalendářním dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě.** Tím, že zde není 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.* V tomto případě se ale nejedná v případě „stravenky“ o daňově uznatelný výdaj, protože není splněna podmínka přítomnosti během směny alespoň 3 hodiny.

POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ NA STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮM PRACUJÍCÍM NA ZÁKLADĚ DOHOD MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Jak to je s poskytováním příspěvků zaměstnancům na dohody mimo pracovní poměr v podnikatelské sféře?

Podle § 236 ZP lze v KS dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit kromě jiného i bližší okruh zaměstnanců, kterým se stravování poskytne. Tzn., pokud bude v KS nebo vnitřním předpisu uvedeno, že budete přispívat i zaměstnancům pracujícím na základě dohod mimo pracovní poměr, je možné jim příspěvek poskytnout. Daňově uznatelný příspěvek je ale pouze v případě, že jeho přítomnost v práci bude alespoň 3 hodiny v kalendářním dni.

Jak je to s poskytováním příspěvků zaměstnancům na dohody mimo pracovní poměr v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky?

Podle § 3 odst. 7 vyhlášky 84/2005 Sb. o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky je možno příspěvek poskytnout i *zaměstnancům činným u ní na základě dohod mimo pracovní poměr, pokud je to umožněno v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpise, a to na jedno hlavní jídlo v kalendářním dni za úhradu ve výši pořizovací ceny surovin v případě, že jejich přítomnost v práci trvá v tomto dni alespoň 3 hodiny.*

Z toho vyplývá, že pokud to umožňuje KS nebo vnitřní předpis, lze poskytnout příspěvek i zaměstnancům na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Podmínkou pro jeho přiznání je jejich přítomnost v práci v tomto dni alespoň 3 hodiny. Závodní stravování zabezpečované formou „stravenek“ jim však poskytnout nelze, musí se jednat o vlastní stravovací zařízení.

Jak je to s poskytováním příspěvků zaměstnancům na dohody mimo pracovní poměr v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích?

Podle § 3 odst. 8 vyhl. 430/2001 Sb. v platném znění můžou tyto organizace poskytnout zaměstnancům činným u ní na základě dohod mimo pracovní poměr

v době jejich přítomnosti v práci jedno hlavní jídlo v kalendářním dni za úhradu ve výši pořizovací ceny surovin. Poskytnutí musí být sjednáno v KS nebo stanoveno ve vnitřním předpisu. I když v § 3 odst. 8 není stanovena podmínka výkonu práce alespoň po dobu 3 hodin v daném kal. dni (jako v odst. 5 u ostatních zaměstnanců), doporučujeme stanovit splnění této podmínky i zaměstnanců na základě dohod mimo pracovní poměr. Závodní stravování zabezpečované formou „stravenek“ jim však poskytnout nelze, musí se jednat o vlastní stravovací zařízení.

Poznámka:

Pokud nechcete zaměstnancům pracujícím na základě dohod mimo pracovní poměr stravování poskytovat, tak je neuvádějte v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu mezi zaměstnance, kterým budete stravování poskytovat (toto se týká všech skupin zaměstnavatelů).

DOTAZY K STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Musí zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům příspěvek na stravování, když teprve začíná podnikat a neví jaké budou jeho hospodářské výsledky?

Podle § 236 ZP je zaměstnavatel pouze povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. K poskytování příspěvku se může rozhodnout kdykoliv v budoucnu.

Může zaměstnavatel poskytovat některým svým zaměstnancům příspěvek formou stravování ve vlastním stravovacím zařízení a některým zaměstnancům formou stravenek?

Ano, tento postup možný je. Pokud má zaměstnavatel např. odloučená pracoviště nebo zaměstnanci pracují ve směnném provozu a vlastní stravovací zařízení je v odpoledních a nočních hodinách mimo provoz, může být těmto zaměstnancům poskytnuta stravenka. Pokud ale má zaměstnavatel vlastní stravovací zařízení a všichni zaměstnanci mají možnost se v něm stravovat, může zaměstnavatel rozhodnout, že bude přispívat pouze těm zaměstnancům, kteří toto stravovací zařízení využijí.

Jakým způsobem máme poskytovat zaměstnancům stravenky na kalendářní měsíc? Musí být stravenky poskytnuty zaměstnanci předem nebo až po uplynutí kalendářního měsíce?

Žádný obecně platný předpis nestanovuje, kdy mají být stravenky poskytnuty. V praxi se používají dva způsoby jejich poskytnutí, a to

- buď poskytnutí stravenek dopředu na příslušný měsíc*
- nebo poskytnutí stravenek po skončení měsíce podle počtu odpracovaných směn*

Výhodou poskytnutí stravenek dopředu (zálohově) je, že zaměstnanci dostávají stravenky od prvního dne od nástupu. Nevýhodou jsou problémy s případným vrácením stravenek např. při dlouhodobé nemoci nebo při ukončení pracovního poměru.

Výhodou druhého způsobu je, že odpadají problémy s případným vymáháním stravenek za předchozí měsíc při skončení pracovního poměru. Nevýhodou je fakt, že první měsíc po nástupu zaměstnanec stravenky k dispozici nemá...

Jaký způsob poskytování stravenek zaměstnavatel zvolí, bude záležet na volbě zaměstnavatele. To, že v dostupné literatuře je často uváděno vyjádření bývalé pracovnice MF JUDr. Salačové, která preferuje poskytování stravenek dopředu, nemá oporu v žádném obecně platném předpisu.

Jsme společnost s ručením omezeným a zaměstnanci pracují v rovnoměrně rozvržené pracovní době od pondělí do pátku. Pokud budou tito zaměstnanci pracovat přesčas v sobotu nebo neděli, můžeme jim poskytnout daňově uznatelný příspěvek na stravování?

Příspěvek zaměstnavatele je daňově uznatelný, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. 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 směn odpracovat. Z tohoto vyplývá, že práce přesčas není směnou a nelze za ni daňově uznatelný příspěvek poskytnout. U zaměstnance by se ale i nadále jednalo o příjem od daně osvobozený (§ 6, odst. 9 písm. b).

V případech, kdy je zaměstnanci nařízena práce přesčas se ale podle našeho názoru jedná o „mimořádnou cestu v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště“ (§ 152 písm. c) ZP), za který náleží zaměstnanci cestovní náhrady. Tzn., pokud by tento výkon práce trval alespoň 5 hodin, náleželo by tomuto zaměstnanci stravné podle ZP. Obdobně by se mělo postupovat i v případě, kdy bude zaměstnanec povolán ze svého místa pobytu k mimořádnému výkonu práce i po skončení své směny ve dnech pondělí až pátek.

Můžeme poskytovat zvýhodněné stravování i učňům, kteří u nás vykonávají praktické vyučování?

Ano, pokud budou učni uvedeni ve vnitřním předpisu nebo v kolektivní smlouvě, je možno jim zvýhodněné stravování poskytnout. V rozpočtových a příspěvkových organizacích jsou tito učni uvedeni přímo v prováděcích vyhláškách. Podmínka pro daňovou uznatelnost (přítomnost v práci aspoň 3 hodiny) platí i u učňů.

Máme vlastní stravovací zařízení a náš dotaz zní, zda můžeme poskytnout závodní stravování za sníženou úhradu i zaměstnankyním na mateřské nebo rodičovské dovolené?

Podle § 236 odst. 3 ZP je možno poskytnout cenově zvýhodněné stravování jen bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně, zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené nebo zaměstnancům po dobu jejich pracovní neschopnosti. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené zde nejsou vyjmenovány, není možné jim poskytnout jídlo za sníženou úhradu. Pokud by si plně uhradily náklady spojené s pořízením jídla (tj. náklady na provoz stravovacího zařízení a pořizovací cenu surovin) je možné jim stravování ve Vašem zařízení umožnit.

Poskytujeme zaměstnancům stravenku v hodnotě 100 Kč. Vzhledem k tomu, že v některých restauračních zařízeních při placení stravenkou nevrací peníze v případě nevyčerpání její hodnoty, chtěli bychom zaměstnancům poskytovat místo jedné stravenky dvě stravenky, a to v hodnotě 50 Kč. Je tento postup možný?

Vzhledem k tomu, že organizace může zaměstnancům poskytnout za sníženou úhradu jen jedno hlavní jídlo během stanovené směny, není možno poskytovat stravenky touto formou, protože by byla poskytnuta dvě jídla během stanovené směny. Zaměstnanec musí sám zvážit, kde platbu stravenkou ve vyšší částce uplatní...

Máme vlastní stravovací zařízení. Můžou využívat toto zařízení i rodinní příslušníci našich zaměstnanců? Jedná se především o rodinné příslušníky důchodců, kteří u nás dříve pracovali.

Pokud uzavřete s těmito rodinnými příslušníky smlouvu o poskytování stravování, je možné, aby se u Vás stravovali. Úhrada za toto stravování by Vám ale měla pokrýt náklady na suroviny a provozní náklady stravovacího zařízení (tzn., že by se stravovali za plnou úhradu).

Jak je to s poskytováním příspěvku na stravování jednatelům společnosti s ručením omezeným, popřípadě členům představenstva a dozorčí rady v akciové společnosti?

Podle § 6 odst. 2 ZDP se za zaměstnance považují všichni poplatníci, kteří jsou uvedeni v § 6 odst. 1. V odst. 1 jsou pod písm. c) „odměny orgánu právnické osoby“. Orgánem právnické osoby jsou jak jednatelé spol. s r. o., tak členové představenstva nebo dozorčí rady a. s. Takže poskytování příspěvku je možné za stejných podmínek jako u běžných zaměstnanců, ale i zde musí být pro daňovou uznatelnost splněna podmínka přítomnosti zaměstnance během stanovené směny aspoň 3 hodiny. Toto může být problém, protože u statutářů nepředpokládáme rozepisování směn...

Zaměstnáváme zaměstnance v dalším pracovním poměru (pracují ještě u jiného zaměstnavatele). Je možno i těmto zaměstnancům poskytovat příspěvek na stravování? Jejich výkon práce není pravidelný (práce dle harmonogramu), ale většinou je jejich směna delší než 3 hodiny.

Pokud máte ve vnitřním předpisu stanoveno nebo v kolektivní smlouvě sjednáno, že bude příspěvek poskytován i těmto zaměstnancům, je tento postup možný. Musí být ale vždy splněna podmínka odpracování alespoň 3 hodin během stanovené směny.

Někteří naši zaměstnanci, kteří byli v průběhu směny na pracovní cestě a vznikl jim nárok na stravné, by chtěli raději poskytnout příspěvek na stravování. Je tento postup možný?

Podle § 346c ZP nemůže zaměstnanec zprostit zaměstnavatele povinností poskytnout mu mimo jiné náhradu výdajů příslušejících v souvislosti s výkonem práce (což jsou i cestovní náhrady). V tomto případě musí zaměstnanec dostat přednostně stravné a pokud bude chtít v tento den i jídlo ze závodní jídelny, musí si jej plně

uhradit. Toto jídlo již není možno poskytnout za zvýhodněnou cenu, protože mu v průběhu směny vznikl nárok na stravné.

Máme vlastní stravovací zařízení. Někteří zaměstnanci, kteří v něm pracují (kuchaři a pomocné síly) ho ale nechtějí využívat ke svému vlastnímu stravování. Můžete nám poradit, jak máme tuto situaci vyřešit? Domníváme se, že v rámci své profese stejně nějaké jídlo snědí...

Podle § 3 odst. 9 vyhl. 430/2001 Sb. (organizační složky státu a státní příspěvkové organizace) a podle § 3 odst. 8 vyhl. 84/2005 Sb. (příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky) hradí zaměstnanci, kteří se přímo podílí na přípravě nebo výdeji jídel, jedno hlavní jídlo za stejných podmínek jako ostatní strávníci. V podnikatelské sféře je možné si stanovit bližší podmínky pro poskytování příspěvku zaměstnancům kuchyně v KS nebo ve vnitřním předpisu.

Máme vlastní stravovací zařízení. Jsme povinni zajistit stravování i zaměstnancům, kteří mají od lékaře stanoven doporučený typ stravování (dietu), které naše stravovací zařízení není schopno zajistit? Bylo by možné u nich řešit příspěvek na stravování např. poskytnutím stravenek?

Zde bude záležet na tom, jak má zaměstnavatel nastaveno přispívání na stravování v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. Pokud bude tato možnost sjednána nebo stanovena, bylo by možné zaměstnanci přispět např. formou „stravenky“. Pro tento účel ale doporučujeme prokázání dietního stravování písemným lékařským potvrzením od příslušného odborného lékaře. Pokud zaměstnavatel nemá v KS nebo vnitřním předpisu uvedeno, že bude přispívat i zaměstnancům s dietou, nárok na příspěvek ze zákona není. Zaměstnavatel je pouze povinen umožnit zaměstnancům stravování (§ 236 ZP).

Jsme zaměstnavatel podnikatelské sféry a poskytujeme zaměstnancům příspěvek na stravování formou „stravenek“. Je někde stanovena horní hranice příspěvku zaměstnavatele? Chtěli bychom začít poskytovat stravenky v hodnotě 150 Kč s tím, že by nám zaměstnanci za ně nic neplatili. Jaký by byl správný postup z hlediska daňového osvobození a daňové uznatelnosti tohoto příspěvku?

Výše hodnoty poskytnuté stravenky nikde stanovena není (a to ani pro rozpočtovou sféru). Zákon o daních z příjmů stanovuje pouze hranici pro daňové osvobození příspěvku a pro jeho daňovou uznatelnost. Podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je od daně osvobozena hodnota stravování poskytovaná jako nepeněžní plnění v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů (stravenka). Tzn., že u zaměstnance bude celá hodnota stravenky od daně osvobozena. Daňově uznatelným výdajem podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP jsou i výdaje na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů (stravenka) až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70% stravného v pásmu 5 až 12 hodin (toto maximum činí v roce 2015 částku 57,40 Kč). Tzn., že z hodnoty stravenky 150 Kč bude daňovým výdajem 57,40 Kč a zbývající část 92,60 Kč musí být hrazena ze sociálního fondu, ze zisku nebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

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

Sdělením 94/2015 Sb. vyhlašuje MPSV rozhodnou částku pro určení celkové výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve výši **25686 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2015 do 30. dubna 2016.

Výpočet maximální výše bude vypadat v tomto období takto:

$25686 \times 1,5 = 38529 \text{ Kč}$.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2015 do 30. 4. 2016 překročit za jeden měsíc částku 38529 Kč (tj. 1,5 násobek průměrné mzdy v NH za předchozí rok). Mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli může Úřad práce uspokojit pouze jednou v období jednoho roku.

3/ SDĚLENÍ MPSV 91/2015 Sb.

Sdělením 91/2015 Sb. vyhlásilo MPSV částku odpovídající 50% a 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství ve výši **12800 Kč resp. 6400 Kč**. Tyto částky budou použity pro účely životního a existenčního minima a 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 12800 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 6400 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 pracuje v zaměstnání, které zakládá účast na důchodovém pojištění. Obdobně se minimální příjem nepoužije u osob, které jsou OSVČ a současně pobírají invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně nebo starobní důchod nebo pobírají rodičovský příspěvek nebo se soustavně připravují na budoucí povolání apod.

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

17/2015 Svobodné dceři našeho zaměstnance bylo svěřeno dítě do péče nahrazující péči rodičů. Od měsíce října 2014 začala dálkově studovat vysokou školu. Může si na ní uplatňovat náš zaměstnanec daňové zvýhodnění, když jí ještě není 26 let? Mohl by si uplatnit daňové zvýhodnění také na dítě, které jí bylo svěřeno (jedná se vlastně o jeho vnučku)?

Podle § 35c odst. 6 si může poplatník uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti, které se soustavně připravuje na budoucí povolání až do dovršení 26 let. Takže na dceru lze daňové zvýhodnění uplatnit. Co se týká uplatnění svěřeného dítěte dceři, zde se domníváme, že se nejedná o vlastního vnuka a tudíž na něj daňové zvýhodnění uplatnit nelze.

18/2015 Zaměstnanci byly prováděny srážky na exekuci od měsíce října 2014 a byly deponovány, protože exekuce nenabyla ještě právní moci. Nyní v měsíci dubnu 2015 přišlo zrušení této exekuce. Máme zaměstnanci deponované částky vyplatit nebo je máme použít na další exekuci, kterou jsme na něho v průběhu období srážek a deponování na první exekuci obdrželi?

Zde bude důležité, s jakým datem byla doručena další exekuce. Pokud to bylo rovněž s říjnovým datem, použily by se sražené a deponované částky na uspokojení této další exekuce. Pokud by ale byl další exekuční příkaz doručen např. až v měsíci únoru 2015, měly by se deponované prostředky za měsíce říjen 2014 až leden 2015 vyplatit zaměstnanci a na další exekuci odeslat pouze deponované částky za měsíc únor a březen.

19/2015 Zaměstnankyně, která se nevyčerpala dovolenou za roky 2012 a 2013, se nám v květnu vrací zpět do práce po mateřské a následné rodičovské dovolené. Musí si tuto nevyčerpanou dovolenou z předchozích let vyčerpat ihned po nástupu do zaměstnání nebo ji může čerpat až později?

Podle § 218 odst. 4 ZP je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení překážek v práci, kterými byla mateřská a rodičovská dovolená. Vzhledem k tomu, že v tomto textu není uvedeno „bezprostředně“ po skončení těchto překážek v práci, tak ji může určit kdykoliv po nástupu do práce.

20/2015 Můžeme bezplatně přidělit vozidlo k služebnímu a soukromému užívání zaměstnanci, který u nás pracuje pouze na dohodu o provedení práce?

Podle § 6 odst. 2 ZDP se za zaměstnance považují všichni poplatníci, kteří jsou uvedeni v § 6 odst. 1. Pod odst. 1 písm. a) bod 1. spadají i poplatníci pracující na základě dohod mimo pracovní poměr, takže jim vozidlo poskytnout lze. Zde je třeba si ale dát pozor na to, aby odměna z dohody v součtu s 1% vstupní ceny vozidla nepřekročila 10000 Kč, protože jinak bude vše podléhat odvodům obojího pojistného.

21/2015 Nastoupil u nás zaměstnanec, který je poživitelem starobního důchodu. Zároveň na něj přišel exekuční příkaz, v kterém je uvedeno, že nezabavitelné částky pro účely srážek ze mzdy se uplatňují u plátce důchodu. Jak máme postupovat při provádění srážek ze mzdy?

V tomto případě se jedná o více plátců příjmů a exekutor nařídil podle § 298 odst. 1 OSŘ, že nezabavitelné částky budou uplatněny u důchodu. Zaměstnavatel v tomto případě postihne celou čistou mzdu zaměstnance. Tzn., že ji nejprve porovná s částkou 9177 Kč a to, co je nad ní srazí celé a potom ještě jednu nebo dvě třetiny. V případě nižší čisté mzdy než 9177 Kč se srazí jedna nebo dvě třetiny z této částky.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

NIKDY NELZE ŘÍCI, JAK BRZY MŮŽE BÝT PŘÍLIŠ POZDĚ.
