

# **O B S A H:**

**1/ ZMĚNY V ZÁKONU 586/1992 Sb. O DANÍCH Z PŘÍJMŮ**

**2/ ZMĚNY V NV 564/2006 Sb. O PLATOVÝCH POMĚRECH ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ**

**3/ DOPLŇUJÍCÍ INFORMACE PRO PLÁTCE DANĚ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI KE SDĚLENÍ ZVEŘEJNĚNÉMU DNE 6. LEDNA 2016 (zveřejněno 15. června 2017)**

**4/ POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ**

**5/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI**

**6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**Příloha: Nařízení vlády 564/2006 Sb. v platném znění k 1. 7. 2017  
(jen v elektronické podobě)**

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu přinášíme aktuální informace o změnách provedených v zákonech, které se týkají práce mzdových účetních a personalistů. Vzhledem k tomu, že některé zákony začínají platit až od pozdějšího data, věnujte zvýšenou pozornost účinnosti některých ustanovení, která začínají platit podle přechodných ustanovení dříve.

**UPOZORNĚNÍ:** v průběhu měsíce července a srpna budeme opět odpovídat pouze na telefonním čísle **224 311 286**.

#### **1/ ZMĚNY V ZÁKONU 586/1992 Sb. O DANÍCH Z PŘÍJMŮ**

**Zákonem 170/2017 Sb.** byla provedena rozsáhlá novela zákona 586/92 Sb. o daních z příjmů. **Většina změn bude platit až od 1. 1. 2018.** To, co bude platit již od data vyhlášení ve Sbírce zákonů vyplývá z přechodných ustanovení tohoto zákona:

Podle **přechodného ustanovení č. 21** zákona se zvýšené měsíční daňové zvýhodnění uplatní od nabytí účinnosti tohoto zákona. Podle téhož přechodného ustanovení by se ustanovení § 35c odst. 1 (tj. zvýšené celoroční sazby) použilo již pro zdaňovací období roku 2017. Vzhledem k tomu, že účinnost zákona je v tomto zákonu stanovena na 1. duben 2017 (což už je po termínu), začne zákon platit až 15 dnem po vyhlášení ve Sbírce zákonů (podle zákona o Sbírce zákonů). Vyhlášení ve Sbírce zákonů je dne 16. června 2017, takže zákon začne platit až ode dne 1. července 2017.

Daňové zvýhodnění **na druhé dítě** bude v roce 2017 činit **19404 Kč** a daňové zvýhodnění **na třetí a každé další dítě** bude činit **24204 Kč**. Tyto částky se uplatní v rámci ročního zúčtování záloh za rok 2017 nebo v daňovém přiznání za rok 2017. Daňové zvýhodnění na první dítě zůstává ve výši 13404 Kč.

Zvýšené daňové zvýhodnění u záloh by se uplatnilo od zúčtování mzdy za měsíc červenec ve výši **1617 Kč na druhé dítě a 2017 Kč na třetí a každé další dítě**.

Další změna, která se použije rovněž již pro **zdaňovací období roku 2017** vyplývá z **přechodného ustanovení č. 22**, podle kterého se „ustanovení § 38l odst. 1 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, použije ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona“. Písm. h) nově zní takto:

*h) smlouvou o penzijním připojištění se státním příspěvkem nebo smlouvou o doplňkovém penzijním spoření a každoročně potvrzením penzijní společnosti o části měsíčních příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření, které v jednotlivých kalendářních měsících zdaňovacího období přesáhly výši, ke které náleží maximální státní příspěvek; smlouvou o penzijním pojištění nebo potvrzením instituce penzijního pojištění o účasti poplatníka na penzijním pojištění a každoročně potvrzením instituce penzijního pojištění o příspěvcích zaplacených poplatníkem na jeho penzijní pojištění na uplynulé zdaňovací období,*

Z této změny vyplývá, že již pro zdaňovací období roku 2017 budou penzijní společnosti potvrzovat zaměstnancům na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření částky, které v jednotlivých měsících přesáhly výši, ke které náleží maximální státní příspěvek. Maximální státní příspěvek 230 Kč náleží k vlastní platbě zaměstnance ve výši 1000 Kč. Jestliže si zaměstnanec přinese

potvrzení od penzijní společnosti, že zaplatil částku 24000 Kč za rok 2017, můžeme mu ji uplatnit jako nezdánitelnou částku v plné výši. Tento zaměstnanec si ale musel zaplatit na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření částku 36000 Kč, protože penzijní společnost potvrzuje jen to, co si zaplatil nad 1000 Kč měsíčně (tj. nad 12000 Kč za rok). Zde není rozhodující, zda si zaměstnanec platí měsíčně 3000 Kč nebo si platí jen 1000 Kč měsíčně a např. v listopadu zaplatí 25000 Kč (24000+1000). V obou případech zaplatil nad 12000 Kč vždy částku 24000 Kč, kterou si může po skončení roku odečíst jako nezdánitelnou částku podle § 15 odst. 5 ZDP...

**Poznámka:** Zvýšení nezdánitelné částky na penzijní připojištění a na doplňkové penzijní spoření na 24000 Kč bylo provedeno již zákonem 377/2015 Sb. s účinností od 1. 1. 2017.

Z ostatních změn v ZDP, které budou **platit od 1. 1. 2018** vybíráme tyto nejzajímavější změny:

- V § 6 odst. 3 se za větu první vkládá věta „**Příjmem zaměstnance se rozumí i plnění podle odstavce 9 písm. d) a e) poskytnuté zaměstnavatelem pro rodinného příslušníka zaměstnance.**“

Zde se do zákona doplnilo, že příjmem ze závislé činnosti jsou i nepeněžní plnění pro rodinné příslušníky zaměstnance ve formě použití zdravotnických, vzdělávacích nebo rekreačních zařízení, příspěvku na kulturní nebo sportovní akce, která jsou podle § 6 odst. 9 písm. d) a e) od daně z příjmů osvobozena.

- V § 6 se změnil odst. 4 takto:

**(4) Příjmy zúčtované nebo vyplacené plátcem daně jsou po zvýšení podle odstavce 12 samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně, pokud zaměstnanec u tohoto plátce daně neučinil prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, 5 nebo 7 anebo nevyužije-li postup podle § 36 odst. 7 nebo 8 a jedná-li se o příjmy podle odstavce 1**

- a) **plynoucí na základě dohody o provedení práce, jejichž úhrnná výše u téhož plátce daně nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 10000 Kč, nebo**
- b) **v úhrnné výši nepřesahující u téhož plátce daně za kalendářní měsíc částku 2500 Kč.**

Doplnění písm. b) do odst. 4 § 6 by mělo výrazně snížit počet zaměstnanců, kteří si budou muset podávat daňové přiznání. Do konce roku 2017 si všichni, kteří měli příjem u dalšího zaměstnavatele a neměli u něho podepsané prohlášení k dani, museli po skončení roku podat daňové přiznání, protože veškeré příjmy (s výjimkou dohody o provedení práce do 10000 Kč) podléhaly zálohové dani bez ohledu na výši příjmu. Toto se příznivě dotkne zejména členů volební komise s odměnou do 2500 Kč, odměn neuvolněných členů zastupitelstva v obci s odměnou do 2500 Kč apod., kteří si museli v předchozích letech podávat daňové přiznání.

Srážkovou daň u příjmů v úhrnné výši nepřesahující 2500 Kč bude třeba **provádět samostatně od srážkové daně u dohody o provedení práce...**

*Např. zaměstnanec bez podepsaného prohlášení bude mít u zaměstnavatele dohodu o provedení práce na 10000 Kč a dohodu o pracovní činnosti na 2499 Kč. V tomto případě se srazí samostatně srážková daň z dohody o provedení práce 1500 Kč a z dohody o činnosti 374 Kč (2499x0,15 zaokrouhлено na Kč dolů). Nelze sečíst obě dohody a vypočítat 15% daň... Kdyby měl tento zaměstnanec ještě např. pracovní*

*poměr na 4000 Kč, byly by u něho dokonce tři základy daně! – dva na srážkovou a jeden na zálohovou daň.*

Při posuzování, zda příjmy nepřesáhly 2500 Kč se berou příjmy bez navýšení na „superhrubou mzdu“. V případě, že se z těchto příjmů odvádí pojistné na SZ a VZP se budou muset příjmy navýšit o povinné pojistné. *Např. odměna jednatele ve výši 2400 Kč je do 2500 Kč, ale odvádí se z ní zdravotní pojištění. Takže v tomto případě bude uplatněna srážková daň 15%, ale z příjmu 2616 Kč (2400x0,09).*

Vzhledem k tomu, že srážkové dani by nepodléhal až příjem ve výši 2501 Kč, může nastat paradoxně situace, kdy *např. u dohody o pracovní činnosti na 2500 Kč se odvede srážková daň, ale ze superhrubé mzdy 3350 Kč (2500x0,34)*. Důvod, proč tato částka (2500 Kč) neodpovídá účasti na sociálním a zdravotním pojištění, je ten, že se bude do budoucna zvyšovat...

Pokud by si chtěl zaměstnanec po skončení roku překlasifikovat srážkovou daň (nebo srážkové daně) na zálohovou daň (což podle § 36 odst. 7 a 8 ZDP lze), vystavilo by se mu potvrzení o sražených srážkových daních a on by si podal daňové přiznání. Na potvrzování příjmů do 2500 Kč by měl být vydán nový tiskopis...

- V § 6 odst. 6 se doplnilo, že v případě poskytnutí vozidla k používání pro služební i soukromé účely se bude vycházet ze vstupní ceny vozidla i u vozidla pořízeného na finanční (operační) leasing. Text zní nově takto:

*Jde-li o vozidlo najaté nebo pořízené na finanční leasing, vychází se ze vstupní ceny u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla.*

- V § 6 odst. 9 písm. d) bodu 1 se jednoznačně vymezilo, co se skrývá pod dosud používaným pojmem „zdravotnické zařízení“

*pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení a pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis.*

- V § 6 odst. 9 písm. v) se u daňově osvobozených bezúročných zápůjček doplnil tento text:

*majetkový prospěch z bezúročných zápůjček přesahujících výši jistin 300 000 Kč vypočtený za jednotlivé kalendářní měsíce se oceňuje podle odstavce 3 a zahrnuje do základu daně alespoň jednou za zdaňovací období, a to nejpozději při zúčtování mzdy za měsíc prosinec.*

Z toho vyplývá, že při bezúročné zápůjčce vyšší než 300000 Kč se bude muset vypočíst „majetkový prospěch“ zaměstnance a alespoň 1x za zdaňovací období jej zdanit a zpojistnit. Výpočet majetkového prospěchu by měl být obdobný jako dříve, tj. zjistit úrok obvyklý, který používají finanční instituce poskytující obdobné zápůjčky a o tuto částku navýšit příjem zaměstnance...

- Změny u slev na dani v § 35ba jsou tyto - u poživatelů invalidních důchodů a držitelů průkazky ZTP/P se změnil text tak, že **rozhodující pro uplatnění této slevy na dani bude datum přiznání nároku na důchod nebo přiznání nároku na průkaz ZTP/P**. Obdobná změna byla provedena i v § 35c odst. 6 a odst. 7 u daňového zvýhodnění na dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P nebo mu byl přiznán ID 3 stupně

Tzn., že bude vždy záležet na datu přiznání invalidního důchodu nebo přiznání nároku na průkaz ZTP/P a nikoliv na datu jeho pobírání, protože toto datum bylo v mnoha případech pozdější... Případy zletilého dítěte, které studovalo a dostalo od

18 let invalidní důchod 3 stupně – dostalo ho např. od 10. 2., ale pobírat jej začalo až od října téhož roku – dosud by bylo daňové zvýhodnění ještě za říjen, podle nové úpravy by náleželo daňové zvýhodnění jen do února...

- **V § 35bb odst. 1** se u slevy za umístění dítěte změnil text takto:

Výše slevy za umístění dítěte odpovídá výši výdajů prokazatelně poplatníkem vynaložených za umístění vyživovaného dítěte v předškolním zařízení **na dané zdaňovací období...** Dosud bylo vynaložených v daném zdaňovacím období (zde mohl zaplatit např. na 3 roky dopředu...). Asi by to mělo předškolní zařízení rozpočítat na jednotlivé roky...

- **V § 35c odst. 4** se u daňového bonusu změnil text takto:

*(4) Daňový bonus může uplatnit poplatník, který ve zdaňovacím období měl příjem podle § 6 nebo § 7 alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy. Do těchto příjmů se nezahrnují příjmy od daně osvobozené, příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně s výjimkou příjmů, u nichž se uplatní postup dle § 36 odst. 7 nebo 8 a příjmy, které jsou podle § 38f vyjmuty ze zdanění.*

Z této změny vyplývá, že nárok na daňový bonus bude mít pouze poplatník, který bude mít příjmy ze závislé činnosti (§ 6) nebo z podnikání (§ 7) vyšší než šestinásobek minimální mzdy. **Příjmy z kapitálového majetku ani příjmy z pronájmu (§§ 8 a 9) se již pro posouzení splnění této podmínky nezapočítávají.**

Bylo to zneužíváno – někdo měl malé příjmy ze zaměstnání, tak si vymyslel fiktivní pronájem bytu, kde vykázal to, co potřeboval na dosažení 6násobku minimální mzdy – daň stejně z pronájmu neplatil díky slevě na poplatníka, ale bonus dostal...

- **V § 38k odst. 4 písm. c) bod 3** nově zní:

*„zda v rámci téže společně hospodařící domácnosti vyživuje tytéž vyživované děti poplatníka i jiný poplatník, zda na ně uplatňuje daňové zvýhodnění a zda je zaměstnán“*

Oproti předchozímu znění se bude do Prohlášení k dani uvádět navíc, zda je osoba, která vyživuje děti ve společné domácnosti zaměstnána.

- **V § 38k odst. 5** nově znějí písm. a) a b) takto:

a) *že není povinen podat daňové přiznání,*

b) *zda a od kterých plátců daně v uplynulém zdaňovacím období pobíral příjmy ze závislé činnosti*

Doposud se v Prohlášení uváděly všechny podmínky, které musel poplatník splnit, aby se u něho mohlo roční zúčtování provést (neměl více plátců, neměl ostatní příjmy podle §§ 7-10 atd.) – nyní postačí, když podepíše (čestně prohlásí), že není povinen podat daňové přiznání (písm. a) a čestně prohlásí, že měl nebo neměl další plátce v uplynulém zdaňovacím období, případně které (písm. b).

- **V mnoha paragrafech zákona se nahrazuje slovo „podepsal-li“ poplatník slovy „učinil-li“ poplatník**

Současná právní úprava vychází z písemného prohlášení poplatníka, které učinil zpravidla do tiskopisu Prohlášení k dani a stvrdil svým vlastnoručním podpisem. Nově by mělo být možné učinit prohlášení k dani nejen písemně, ale též elektronicky, takže z toho důvodu se nahrazuje „podepsal-li“ slovy „učinil-li“. Elektronicky bude možné učinit prohlášení k dani za účelem výpočtu zálohy

- se zaručeným elektronickým podpisem
- bez nutnosti elektronického podpisu – tj. prostřednictvím interního informačního systému zaměstnavatele.

Celý postup pro elektronické prohlášení k dani by měl být upraven metodicky pokynem GŘ. Pravděpodobně by se skenovaly i průkazy stanovené zákonem apod. Jakmile bude něco k elektronickému prohlášení vydáno, budeme Vás včas informovat prostřednictvím našeho DISu.

- **V § 38I odst. 2 písm. f)** se u prokazování slevy za umístění dítěte doplňuje **bod 3**, který zní:

*datum zápisu tohoto zařízení do školského rejstříku nebo evidence poskytovatelů nebo datum vzniku jeho živnostenského oprávnění.*

Takže kromě jména vyživovaného dítěte a celkové částky výdajů, kterou poplatník uhradil, bude předškolní zařízení potvrzovat datum zápisu do školského rejstříku...

- **V § 38I odst. 3 písm. c)** bude muset potvrzení zaměstnavatele druhého z poplatníků obsahovat mimo jiné to, že nárok na daňové zvýhodnění neuplatňuje...

Takže toto jsou podle našeho názoru nejdůležitější změny v ZDP, které se týkají příjmů ze závislé činnosti. Pokud se nám podaří získat od paní Kataríny Dobešové z MF nějaký článek k této problematice, zařadíme jej do některého z dalších čísel informačního servisu.

## **2/ ZMĚNY V NV 564/2006 Sb. O PLATOVÝCH POMĚRECH ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÝCH SLUŽBÁCH A SPRÁVĚ**

**NV 168/2017** se od **1. července 2017** upravily stupnice platových tarifů v NV 564/2006 Sb. u některých skupin zaměstnanců takto:

Zaměstnanci odměňovaní podle stupnice č. 1, která byla zrušena, budou nově odměňováni podle staré stupnice č. 3 (nově to ale bude stupnice č. 1). Podle první stupnice platových tarifů jsou odměňováni zejména zaměstnanci v kultuře, nepedagogičtí zaměstnanci v regionálním školství, zaměstnanci zajišťující ekonomické, provozní, technické, personalistické a administrativní práce v sociálních službách, zaměstnanci v organizačních složkách a v některých příspěvkových organizacích zřizovaných územními samosprávnými celky, které zajišťují např. technické služby, správu komunikací, majetku a bytového fondu.

Zaměstnanci odměňovaní podle staré stupnice č. 2, která byla zrušena, budou nově odměňováni podle stupnice č. 6 (nově to ale bude stupnice č. 3). Podle druhé stupnice platových tarifů jsou odměňováni tzv. odborní zaměstnanci v sociálních službách, tj. pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci zejména v zařízeních sociálních služeb, a sociální pracovníci u poskytovatele zdravotních služeb.

Zaměstnanci odměňovaní podle staré stupnice č. 5, která byla zrušena, budou nově odměňováni podle stupnice č. 6 (nově to ale bude stupnice č. 3). Podle páté stupnice jsou odměňováni zdravotničtí pracovníci poskytující zdravotní služby v zdravotnických zařízeních Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra a ve Vězeňské službě.

A aby vše nebylo tak jednoduché, tak nám ještě vláda přečíslovala jednotlivé stupnice platových tarifů takto:

Stupnice č. 1. – bude platit pro všechny, kteří nejsou uvedeni dále (dříve 1 a 3)  
Stupnice č. 2. – zaměstnanci ve správních úřadech, obce, města apod. (dříve 4)  
Stupnice č. 3. – zdravotníci, zaměstnanci, kteří jsou pracovníky v sociálních službách nebo sociálním pracovníkem v zařízení sociálních služeb (dříve 2, 5 a 6)  
Stupnice č. 4. – lékaři orgánu sociálního zabezpečení (dříve 7)  
Stupnice č. 5. – lékaři (dříve 8)  
Stupnice č. 6. – pedagogové (dříve 9)  
Vzhledem k tomu, že došlo k výraznému přesunutí platových tabulek, najdete **platné znění celého NV 564/2006 Sb. v příloze tohoto čísla v elektronické podobě.**

Další změna v tomto NV byla provedena v **§ 8 odst. 2**, kde se u **zvláštního příplatku**, zvýšila jeho výše u třetí skupiny prací na **1000 Kč až 5000 Kč** (dosud 4000 Kč) a zároveň se do třetí skupiny prací v příloze č. 7 (dříve příloha č. 10) doplnil tento příklad práce:

*10. Soustavné poskytování zdravotních služeb zdravotnickými pracovníky vykonávajícími nelékařské zdravotnické povolání bez odborného dohledu střídavě ve třísměnném nebo nepřetržitém provozním režimu u poskytovatelů zdravotních služeb lůžkové péče nebo v pobytových zařízeních sociálních služeb.*

Touto změnou bude možno zvýšit zvláštní příplatek zejména v zařízeních sociálních služeb u nelékařských zdravotních povolání.

Dále se v **§ 8 odst. 3** věta první nahradila větami „Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek ve skupinách I. až V., s výjimkou zvláštního příplatku za práce uvedené ve skupině I. bodu 1 nebo ve skupině III. bodu 10 přílohy č. 7 k tomuto nařízení. Zaměstnanci, kterému přísluší zvláštní příplatek za práce uvedené ve skupině III. bodu 10 přílohy č. 7 k tomuto nařízení, nepřísluší zvláštní příplatek za práce uvedené ve skupině I. bodu 1 přílohy č. 7 k tomuto nařízení.“

Tzn., že zaměstnancům skupiny III. bodu 10 již nebude náležet příplatek za práce vykonávané střídavě ve dvousměnném, třísměnném nebo nepřetržitém provozním režimu.

### **3/ DOPLŇUJÍCÍ INFORMACE PRO PLÁTCE DANĚ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI KE SDĚLENÍ ZVEŘEJNĚNÉMU DNE 6. LEDNA 2016 (zveřejněno 15. června 2017)**

#### **Předepsaný doklad podle § 38l zákona o daních z příjmů.**

Generální finanční ředitelství sděluje, že finanční správa bude pro účely záloh na daň a ročního zúčtování záloh za zdaňovací období 2017 pro účely slev na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b) a e) a daňového zvýhodnění podle § 35c a § 35d při prokázání nároku podle § 38l odst. 2 písm. a), písm. d) a odst. 3 písm. b) zákona o daních z příjmů, akceptovat kromě zákonem stanoveného průkazu „ZTP/P“ i rozhodnutí vydaná Úřadem práce České republiky o přiznání průkazu osoby se zdravotním postižením označeným symbolem „ZTP/P“.

Tímto sdělením rozšiřuje GŘF použití rozhodnutí vydaných Úřadem práce o přiznání průkazu „ZTP/P“ i pro rok 2017 (stále nestíhají vydávat nové průkazy...).

### **4/ POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ**

Vzhledem k tomu, že i v letošním roce již vystoupaly teploty vysoko nad 30°C a určitě to nebylo naposledy, rozhodli jsme se zrekapitulovat podmínky pro poskytování ochranných nápojů v tomto období. Zde je třeba postupovat podle **NV 361/2007 Sb.**

(v platném znění), **kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci**, které řeší mimo jiné poskytování ochranných nápojů zaměstnancům. V §§ 3 až 8 je řešena zátěž teplem a zátěž chladem a podmínky pro poskytování ochranných nápojů při práci v těchto provozech. Stanovení okruhu zaměstnanců, kterým se mají ochranné nápoje poskytovat a jejich množství by měl určit zaměstnanec, který je pověřen u organizace ochranou a bezpečností práce, a to na základě přílohy č. 1 k NV 361/2007 Sb.

K ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem se poskytují zaměstnancům ochranné nápoje. Ochranné nápoje se poskytují na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byly snadno a bezpečně dostupné. Ochranným nápojem, chránícím před účinky tepelné zátěže, se doplňuje ztráta tekutin a minerálních látek ztracených potem a dýcháním.

Ochranné nápoje **chránící před účinky tepelné zátěže** se poskytují v množství odpovídajícím nejméně **70 % tekutin ztracených za osmihodinovou směnu potem a dýcháním**. Na pracovištích ohrožených zátěží chladem se poskytují teplé nápoje v množství alespoň půl litru za směnu. Ochranný nápoj chránící před zátěží teplem nebo chladem může obsahovat látky zvyšující odolnost organismu (vitamíny, minerály apod.).

Ochranné nápoje musí být zdravotně nezávadné a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru. Množství alkoholu v nich nesmí překročit 1 hmotnostní procento; ochranné nápoje pro mladistvé nesmí obsahovat alkohol.

## **DAŇOVÉ DŮSLEDKY POSKYTOVÁNÍ OCHRANNÝCH NÁPOJŮ**

Náklady vynaložené na poskytování ochranných nápojů v souladu s výše uvedeným nařízením vlády jsou pro zaměstnavatele **daňově uznávanými výdaji** (§ 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP), a to až do výše stanovené NV 361/2007 Sb.

**Hodnota ochranných nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti není předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnanců** podle § 6 odst. 7 písm. b) zákona o daních z příjmů. Při poskytování finanční náhrady místo nealkoholických nápojů by se u zaměstnance jednalo o zdanitelný příjem.

## **JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADECH, KDY ZAMĚSTNAVATEL POSKYTUJE ZAMĚSTNANCŮM NÁPOJE I NA PRACOVÍŠTÍCH, KDE JEJICH POSKYTOVÁNÍ NEVYPLÝVÁ ZE ZÁKONA A NEJEDNÁ SE O OCHRANNÉ NÁPOJE?**

### **- poskytování pitné vody**

Zde se bude jednat o případy, kdy budou u zaměstnavatele na chodbách rozmístěny barely s pitnou vodou, které budou zaměstnancům v průběhu směny kdykoliv k dispozici nebo v každé kanceláři budou mít PET lahve s pitnou vodou. V těchto případech se jedná o poskytování nealkoholických nápojů formou nepeněžního plnění ke spotřebě na pracovišti, které je u zaměstnanců rovněž od daně osvobozeno (§ 6 odst. 9 písm. c). Při poskytování finanční náhrady místo nealkoholických nápojů, by se u zaměstnance jednalo o zdanitelný příjem.

U zaměstnavatele by se mělo jednat o **daňově uznatelný výdaj**, protože podle pokynu GFR D-22 k § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP by měla být hodnota nealkoholických nápojů poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti daňově neuznatelná **s výjimkou nákladů**

**na pořízení pitné vody, a to v jakékoliv formě zajištění pitné vody (včetně balené pitné vody).**

I přes výše uvedené musí být prostor určený pro práci podle § 53 NV 361/2007 Sb. zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro krytí potřeby pití zaměstnanců a k zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnanců. Podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 1 zákona o daních z příjmů jsou daňově uznatelným výdajem i „výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví... vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť“.

#### **- poskytování ostatních nealkoholických nápojů**

Pokud má zaměstnavatel ve svém sídle zajištěnu pitnou vodu vč. balené pitné vody a přesto poskytuje zaměstnancům různé džusy, coca-colu nebo jiné nealkoholické nápoje (např. minerální, perlivé, s příchutí apod.), měly by být všechny tyto nápoje **hrazeny ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění** anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů, tj. z tzv. **daňově neuznávaných výdajů** (§ 25 odst. 1 písm. zm) ZDP). U zaměstnanců bude i nadále hodnota těchto nealkoholických nápojů od daně z příjmů osvobozena (§ 6 odst. 9 písm. c) ZDP).

### **5/ ZMĚNY V ZÁKONU O ZAMĚSTNANOSTI**

Zákonem .../2017 Sb. se změní zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (pravděpodobně bude vyhlášen ve Sbírce zákonů až v měsíci červenci a účinnost bude 15. dnem od jeho vyhlášení).

Pro naši práci je tam nejdůležitější změna provedená v **§ 25 odst. 3 písm. b)**, kde se vypustila slova „dohody o provedení práce“. § 25 odst. 3 písm. b) bude po této novele znít takto:

*„Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání*

*b) výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.“*

Takže od účinnosti této novely bude možno vykonávat nekolidující zaměstnání za polovinu minimální mzdy jen na základě pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti. V případě výkonu tohoto zaměstnání na dohodu o provedení práce, bude uchazeč vyřazen z evidence.

První přechodné ustanovení bude řešit případy, kdy byla dohoda o provedení práce uzavřena před nabytím účinnosti tohoto zákona, takto:

*„Výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, kterou uchazeč o zaměstnání uzavřel v souběhu s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, nebrání po dobu 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona vedení uchazeče o zaměstnání v evidenci uchazečů o zaměstnání.“*

Vzhledem k tomu, že zákon nabývá účinnosti dnem .....2017, budou dohody o provedení práce uzavřené před tímto datem splňovat podmínky pro zařazení a vedení v evidenci ještě po dobu 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tj. do .....2017. Po tomto datu budou uchazeči o zaměstnání pracující na základě dohody o provedení práce vyřazeni z evidence uchazečů a budou si muset sami platit zdravotní pojištění z minimální mzdy...

O konkrétním datu účinnosti této novely budete informováni ihned po zveřejnění ve Sbírce zákonů v aktualitách na našich stránkách [www.demonia.cz](http://www.demonia.cz). Ostatní změny

provedené v zákonu o zaměstnanosti budeme komentovat v příštím čísle informačního servisu.

**6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**45/2017** Zaměstnanec, který u nás pracoval od 1. 8. 2016 dostal v měsíci dubnu výpověď pro nadbytečnost a pracovní poměr mu měl skončit dne 30. 6. 2017. Kdyby k tomuto datu skončil, náleželo by mu odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku. Zaměstnanec dne 9. 6. 2017 onemocněl a nemoc mu skončí pravděpodobně až koncem měsíce července 2017. Kdy skončí tomuto zaměstnanci pracovní poměr a kolikanásobek odstupného mu musíme vyplatit?

*Podle § 53 odst. 2 ZP byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby (nemoci) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení nemoci, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Když budeme předpokládat, že zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru bude trvat, tak jeho pracovní poměr skončí 22. kal. dnem po skončení pracovní neschopnosti, což bude někdy v měsíci srpnu. Díky tomuto prodloužení pracovního poměru, bude trvat pracovní poměr alespoň jeden rok a zaměstnanci vznikne nárok na odstupné ve výši nejméně dvojnásobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 1 písm. b) ZP).*

**46/2017** Student prezenční formy studia v doktorském studijním programu dosáhl v měsíci červnu 2017 věku 26 let. Co to znamená pro něho jako pro studenta a co to znamená pro jeho matku, která uplatňovala daňové zvýhodnění na dítě?

*Od měsíce července 2017 nebude již za tohoto studenta plátcem zdravotního pojištění stát (stát platí pouze u studentů do 26 let) a pokud bude při studiu pracovat, musí být odvod zdravotního pojištění minimálně z minimální mzdy (tj. z 11000 Kč). V případě, že by nepracoval musí si sám zaplatit své zdravotní pojišťovně 1485 Kč (11000x0,135). V případě, že pracuje, může si uplatnit slevu na studenta podle § 35ba odst. 1 písm. f) ZDP až do dovršení věku 28 let. Matce je možno uplatnit daňové zvýhodnění naposledy za měsíc červen 2017, protože vyživovaným dítětem je v případě studia pouze do 26 let.*

**47/2017** Náš zaměstnanec má několik nepřednostních exekucí, na které srážíme podle pořadí došlých. V současné době žije zaměstnanec s družkou a narodil se jim syn. Může si zaměstnanec uplatnit tohoto syna jako vyživovanou osobu a čím by to měl případně prokázat? Mohl si by zaměstnanec uplatnit i svoji družku jako vyživovanou osobu?

*Pokud zaměstnanec prokáže např. rodným listem, že je otcem dítěte, je možné považovat toto dítě za vyživovanou osobu, protože podle § 910 odst. 1 občanského zákoníku, mají děti a rodiče vzájemnou vyživovací povinnost. Za vyživovanou osobu se nepovažuje druh nebo družka, ale podle § 920 odst. 1 občanského zákoníku by se neprovdaná matka dítěte dala považovat za osobu, již je otec dítěte povinen*

*poskytovat výživu, a to po dobu 2 let od narození dítěte. Asi by bylo vhodné si pro tento účel vyžádat její čestné prohlášení, že není provdána...*

**48/2017** Vzhledem k tomu, že je v současné době nedostatek pracovních sil u technických profesí, chtěli bychom motivovat některé dosud studující děti, aby po ukončení studia nastoupily do naší firmy. Jaké máme možnosti při jejich získávání a co jim můžeme nabídnout, aby to bylo z daňového hlediska výhodné?

*Z daňového hlediska by bylo asi nejvhodnější použít tzv. **motivační příspěvek** podle § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP, který je daňově uznatelným výdajem zaměstnavatele a může být poskytnut na základě smluvního vztahu žákovi nebo studentovi připravujícímu se pro poplatníka na výkon profese, a to až do výše **5000 Kč měsíčně a v případě studenta vysoké školy do výše 10000 Kč měsíčně**. Motivačním příspěvkem se rozumí stipendium, příspěvek na stravování, ubytování, vzdělávání ve vzdělávacích zařízeních související s budoucím výkonem profese, jízdné v prostředcích hromadné dopravy do místa vzdělání a na pořízení osobních ochranných prostředků a pomůcek. U studenta podléhá motivační příspěvek pouze dani z příjmů (pokud podepíše prohlášení k dani, tak je daň nulová díky slevě na poplatníka). Podrobně jsme se této problematice věnovali v DIS 3 a 4 ročník 2014, kde je i vzor smlouvy s žákem nebo studentem.*

**49/2017** Po rodičovské dovolené se nám v březnu letošního roku vrátila do práce maminka. Zároveň se dohodla na ukončení pracovního poměru k 30. 6. 2017. Za letošní rok jsme jí přiznali za 4 odpracované měsíce 4/12 dovolené. Měli jsme za to, že rodičovská dovolená se pro účely dovolené nepovažuje za výkon práce, a proto jsme ji přiznali dovolenou za měsíce březen, duben, květen a červen. Je to tak správně?

*Podle § 212 odst. 1 ZP zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval po dobu celého kal. roku. Vaše zaměstnankyně splnila podmínku nepřetržitého trvání pracovního poměru (i při rodičovské dovolené trvá pracovní poměr), dále splnila podmínku výkonu práce alespoň 60 dnů a v období do skončení pracovního poměru nezameškala alespoň 100 směn, takže jí náleží dovolená v délce 6/12 celkového nároku.*

**50/2017** Zaměstnanec u nás pracuje na dohodu o provedení práce od měsíce března 2017. V měsících březen a duben nepřekročil 10000 Kč a tudíž jsme odměny z dohody neodváděli ani jedno pojistné a danili jsme srážkovou daní 15% (nepodepsal Prohlášení k dani). V měsíci květnu dosáhl příjmu z dohody 11600 Kč. Jaký bude mít dopad překročení hranice 10000 Kč na práci mzdové účetní?

*Tomuto zaměstnanci založila dohoda o provedení práce v měsíci květnu účast na pojištění, takže je třeba nahlásit zaměstnance, který překročil hranici 10000 Kč na OSSZ do 20. kalendářního dne měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž vznikla účast na pojištění (§ 94 odst. 1 zákona o NP). Přihlášení se ale provede podle § 19 odst. 1 písm. a) zákona o NP již od měsíce, v němž zaměstnanec do*

zaměstnání na DPP nastoupil (tj. od března). Obdobně je třeba přihlásit zaměstnance i na příslušnou zdravotní pojišťovnu, ale zde až od měsíce května. V případě, že by v následujícím měsíci (tj. červnu) pojištění opět nevzniklo (odměna do 10000 Kč), tak se na zdravotní pojišťovně zaměstnanec odhlásí, ale na OSSZ zůstává již přihlášen až do skončení této dohody. U daně z příjmů se za měsíc květen odvede zálohová daň ze superhrubé mzdy.

**51/2017 Někteří zaměstnanci pracující přesčas by si rádi za tuto práci vyčerpali náhradní volno místo příplatku za práci přesčas. My, jako zaměstnavatel s tím však nesouhlasíme, protože máme spoustu zakázek a nestíháme je plnit. Musíme zaměstnancům poskytnout náhradní volno nebo jim můžeme dát příplatek za práci přesčas?**

*Podle § 114 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci za práci přesčas přednostně dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Pouze po dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze poskytnout náhradní volno za práci přesčas. Zde bude vždy záležet na zaměstnavateli, zda na dohodu o poskytnutí náhradního volna přistoupí.*

**52/2017 Zaměstnanec pracoval v roce 2016 na plný úvazek a od roku 2017 pracuje na zkrácený úvazek 30 hod. týdně. Z roku 2016 měl 5 dnů nevyčerpané dovolené, kterou si čerpal v měsíci květnu. Zaplatili jsme mu náhradu mzdy za 5 dnů a 30 hodin. Zaměstnanec se dožaduje proplacení náhrady mzdy za 40 hodin, protože se jedná o dovolenou z roku 2016, kdy ještě pracoval na plný úvazek. Je náš postup v souladu se zákoníkem práce nebo má zaměstnanec pravdu a musíme hodiny doplatit?**

*Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, a to v počtu hodin, který odpovídá jeho aktuální pracovní době, tj. 6 hodin denně. Obdobně by se ale postupovalo i v opačném případě, kdy se zaměstnanci od roku 2017 změnil zkrácený úvazek na plný. V tomto případě by se náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou z roku 2016 poskytla za 8 hodin.*

**53/2017 Jsme příspěvková organizace, která poskytuje zaměstnancům plat. V důsledku navýšení platových tarifů od 1. 7. 2017 chceme některým zaměstnancům snížit výši osobního příplatku (nemáme dostatečné finanční prostředky na navýšení tarifů). Můžeme jim vystavit nový platový výměr s novou výší platového tarifu a se sníženým osobním příplatkem a co je případně ještě nutné v této souvislosti provést a dodržet?**

*Podle § 136 odst. 2 ZP dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. V tomto případě bude třeba zaměstnanci oznámit i důvod snížení osobního příplatku, což nemusí být vůbec jednoduché... Podle § 131 odst. 1 ZP se osobní příplatek poskytuje zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Takže snížení osobního příplatku by mohlo být zdůvodněno jen tím, že zaměstnanec už nedosahuje velmi dobrých pracovních výsledků (ale jen dobrých) nebo neplní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci (ale své běžné úkoly plní). Zdůvodnění a obhájení*

toho, že k zhoršení těchto kritérií došlo „shodou náhod“ zrovna při zvyšování platového tarifu, by bylo podle našeho názoru velice složité... Při zvyšování platových tarifů bylo deklarováno, že zřizovatelé budou mít dostatečné prostředky na jejich navýšení, takže se obraťte na Vašeho zřizovatele, aby tuto povinnost splnil. Na snížení osobního příplatku některým zaměstnancům do budoucna je třeba si „postupně připravovat podmínky“, např. upozorněním na to, že zaměstnanec již neplní větší rozsah pracovních úkolů apod.

**54/2017 Na podzim bude mít naše firma 25 let od jejího založení. Při této příležitosti bychom chtěli poskytnout nějaké finanční odměny i našim bývalým zaměstnancům, kteří jsou v současné době již poživateli starobního důchodu. Jak by to bylo s odvody daně z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění? Kdy by se jednalo o daňově uznatelný výdaj?**

*Pokud poskytnete bývalému zaměstnanci plnění po skončení pracovněprávního vztahu, jedná se o příjem podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP (příjem plynoucí v souvislosti s dřívějším výkonem činnosti), který podléhá dani z příjmů. Starobní důchodce by ale mohl podepsat Prohlášení k dani (pokud jej nemá podepsané jinde) a uplatnit si slevu na poplatníka. Pro odvod pojistného na SZ je důležité, zda bude toto plnění poskytnuto poživateli starobního důchodu po uplynutí jednoho roku od skončení zaměstnání (§ 5 odst. 2 písm. d) zákona 589/92 Sb.), protože v tomto případě by se pojistné neodvádělo. Obdobně by se neodvádělo zdravotní pojištění podle § 3 odst. 2 písm. d) zákona 592/92 Sb. Pokud by plnění bylo poskytnuto do jednoho roku od skončení zaměstnání, odvedlo by se jak sociální, tak zdravotní pojištění. Aby se jednalo o daňově uznatelný výdaj, muselo by být toto plnění poskytnuto podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 – práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele.*

**55/2017 Jakým způsobem nám má zaměstnanec prokázat to, že dítě ukončilo studium na střední škole a v měsících červenci a srpnu nevykonávalo po celý měsíc zaměstnání, které zakládá účast na NP? Musí nám doložit maturitní vysvědčení nebo výuční list dítěte?**

*Ukončení studia dítěte nám zaměstnanec uvede do Prohlášení k dani (např. takto „dítě ukončilo studium na SŠ a v měsících červenec a srpen nikde nepracovalo“). Žádná další potvrzení nejsou potřeba.*

**56/2017 Můžeme uzavřít dohodu o provedení práce s dítětem, které ukončilo povinnou školní docházku a dosáhlo věku 15 let, a to již od 29. 6. 2017?**

*Podle novelizovaného § 35 občanského zákoníku se může nezletilý, který dovršil 15 let, zavázat k výkonu závislé práce. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Z toho vyplývá, že den nástupu do práce může být nejdříve 1. 7. (povinná školní docházka totiž končí k 30. 6.).*

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

---

**V TECHNOLOGII VLÁDNOU DVA TYPY LIDÍ:  
JEDNI ROZUMĚJÍ TOMU, CO NEŘÍDÍ A DRUZÍ ŘÍDÍ TO, ČEMU NEROZUMĚJÍ.**

---