

O B S A H:

1/ ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE VE SVÁTEK

2/ UKONČENÍ NOUZOVÉHO STAVU A JEHO DOPAD NA PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY

3/ ZVÝŠENÍ OŠETŘOVNÉHO DO 1. 3. 2021

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

5/ PROTICHŮDNÉ VÝKLADY K PENĚŽITÉMU PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ

6/ VÝPOČET „IZOLAČKY“ PŘI PŘECHODU KARANTÉNY MEZI ČTVRTLETÍMI

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Informace GFR k peněžitému příspěvku na stravování zaměstnanců

Vážení přátelé,

i dnešním čísle informačního servisu najdete aktuální informace k odměňování zaměstnanců. Kromě toho jsme do tohoto čísla zařadili i aktualizovaný výklad k odměňování práce ve svátek.

1/ ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE VE SVÁTEK

Vzhledem k tomu, že některé svátky připadají na obvyklé pracovní dny a některé na dny nepřetržitého odpočinku v práci, rozhodli jsme se zrekapitulovat problematiku odměňování práce ve svátek z pohledu jejich proplácení v konkrétních situacích. Zde bude záležet na tom, v jakém pracovním režimu zaměstnanci pracují a zda se jedná o zaměstnance, kteří pracují ve státní sféře (je poskytován plat) nebo v podnikatelské sféře (je poskytována mzda).

Odměňování práce ve svátek řeší v podnikatelské sféře § 115 ZP a zaměstnanců ve státní sféře § 135 ZP.

Podle odst. 1 § 91 ZP je **svátek dnem pracovního klidu**. Dnem pracovního klidu jsou i dny nepřetržitého odpočinku v práci (§ 92 ZP), což jsou ve většině případů soboty a neděle (u zaměstnanců v nerovnoměrně rozvržené pracovní době to mohou být i dny jiné, které vyplývají z jejich rozpisu směn).

Podle § 91 odst. 2 ZP může zaměstnavatel práci ve dnech pracovního klidu nařídít jen výjimečně.

Podle § 91 odst. 3 může zaměstnavatel nařídít ve dnech pracovního klidu (svátky a dny nepřetržitého odpočinku v týdnu) jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- a) *naléhavé opravné práce,*
- b) *nakládací a vykládací práce,*
- c) *inventurní a závěrkové práce,*
- d) *práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,*
- e) *při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,*
- f) *práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva,*
- g) *práce v dopravě,*
- h) *krmení a ošetřování zvířat.*

Podle odst. 4 § 91 ZP lze ve svátek nařídít ještě *práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.*

Naše poznámka: pochopitelně, že ve všech ostatních případech výše neuvedených lze práci ve dnech pracovního klidu se zaměstnancem sjednat.

JAKÉ KONKRÉTNÍ SITUACE MŮŽOU V SOUVISLOSTI SE SVÁTKEM NASTAT?

- **Zaměstnanec pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby pondělí až pátek a svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den a on nepracoval**

V podnikatelské sféře náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku (§ 115 odst. 3 ZP).

Naše poznámka: někteří zaměstnavatelé neposkytují za svátek, který připadl na zaměstnancův obvyklý pracovní den náhradu mzdy, ale nekrácenou měsíční mzdu.

Tento postup má oporu v § 348 odst. 1 písm. d) ZP, kde se říká, že *za výkon práce se považuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě **za který se mu jeho mzda nekrátí***. Podle našeho názoru lze uplatnit oba postupy. V případě nekrácené měsíční mzdy by bylo vhodné si dát tento postup do vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy.

Ve státní sféře se zaměstnanci plat nekrátí (§ 135 odst. 1 ZP).

- **Zaměstnanec pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby pondělí až pátek a svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den a on pracoval**

V podnikatelské sféře náleží zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno za práci ve svátek nebo po dohodě s ním příplatek ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna (§ 115 odst. 1 a 2). V případě čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo se mu mzda nekrátí. Příplatek za práci přesčas nenáleží, protože se jednalo o práci v jeho obvyklý pracovní den.

Ve státní sféře by se za práci ve svátek poskytlo zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek nebo po dohodě s ním příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna (§ 135 odst. 2 a 3). Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Příplatek za práci přesčas nenáleží, protože se jednalo o práci v jeho obvyklý pracovní den.

Poznámka: Jestliže zaměstnanec státní nebo podnikatelské sféry odpracoval jen část směny v tento den, obdržel by za odpracované hodiny náhradní volno nebo příplatek ve výši průměrného výdělku a za zbytek směny buď náhradu mzdy nebo nekrácený plat. Pokud by naopak zaměstnanec odpracoval více hodin, než je jeho stanovená směna, jednalo by se o práci přesčas.

- **Zaměstnanec pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby pondělí až pátek a svátek připadl na den jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu (sobota, resp. neděle) a on nepracoval**

V podnikatelské sféře nenáleží tomuto zaměstnanci nic, protože neměl mít v tento den směnu a mzda mu tudíž v důsledku svátku neušla.

Ve státní sféře nenáleží zaměstnanci rovněž nic, protože neměl mít v tento den směnu a plat mu tudíž v důsledku svátku neušel.

- **Zaměstnanec pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby pondělí až pátek a svátek připadl na den jeho nepřetržitého odpočinku v týdnu (sobota, resp. neděle) a on pracoval**

V podnikatelské sféře náleží zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno za práci ve svátek nebo po dohodě s ním příplatek ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna (§ 115 odst. 1 a 2). V případě čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo se mu mzda nekrátí. Kromě toho má zaměstnanec nárok na příplatek za práci přesčas, protože se jednalo o práci mimo rozvrh jeho směn.

Ve státní sféře by se za práci ve svátek poskytlo zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek nebo po dohodě s ním příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna (§ 135 odst. 2 a 3). Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Kromě toho

má zaměstnanec nárok na příplatek za práci přesčas, protože se jednalo o práci mimo rozvrh jeho směň.

- **Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, tzn. dle harmonogramu a na den svátku mu připadla plánovaná směna, kterou odpracoval**

V podnikatelské i ve státní sféře by mělo tomuto zaměstnanci náležet náhradní volno za práci ve svátek nebo po dohodě příplatek ve výši průměrného výdělku. V těchto případech doporučujeme upřednostnit poskytnutí příplatku za práci ve svátek před čerpáním náhradního volna, a to z důvodu, že by bylo třeba zajistit za něho náhradu do harmonogramu při čerpání náhradního volna, což může způsobit provozní problémy. Příplatek za práci přesčas v těchto případech nenáleží, protože se jednalo o jeho plánovanou směnu.

- **Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, tzn. dle harmonogramu a na den svátku mu nepřipadla směna**

V podnikatelské ani ve státní sféře nenáleží tomuto zaměstnanci nic, protože neměl mít v tyto dny směnu a mzda nebo plat mu tudíž v důsledku svátku neušly.

Pozor: pokud by v těchto dnech nastoupil zaměstnanec na směnu mimo svůj rozvrh směň (harmonogram), jednalo by se u něho o práci ve svátek, o práci přesčas a případně o práci v sobotu a neděli (pokud by svátek na tyto dny připadl).

- **Jak budou odměňováni zaměstnanci, kteří pracují v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a na den svátku měli rozepsanou směnu, kterou ale zaměstnavatel zrušil?**

Zaměstnanci **podnikatelské sféry** náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku nebo se mu jeho měsíční mzda nekrátí (viz poznámka k tomu výše).

Zaměstnanci **státní sféry** se plat za tento den nekrátí. Pokud by ovšem zaměstnavatel změnil rozepsaný harmonogram směň a směnu přesunul na jiný den, tak zaměstnancům nic nenáleží. Musel by je ale podle § 84 ZP s touto změnou seznámit nejpozději dva týdny předem (u konta pracovní doby alespoň jeden týden předem).

- **Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, tzn. dle harmonogramu a na den svátku mu připadla plánovaná směna a on by si chtěl v tento den čerpat dovolenou**

Podle novelizovaného § 219 odst. 2 ZP může zaměstnanec, který je jinak povinen v den svátku pracovat, požádat o čerpání dovolené na den svátku, ale tato dovolená se mu započítává do dovolené.

NĚKTERÉ SPECIFICKÉ PŘÍPADY PŘI ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE VE SVÁTEK:

Zaměstnanec, který je odměňován mzdou, pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby pondělí až pátek od 7,00 do 15,30 hod. byl povolán k výkonu

práce v Pondělí velikonoční dne 5. 4. v 17,00 hod. a pracoval až do 23,00 hod. Jak bude zaměstnanec odměněn za práci ve svátek v tento den?

Tomuto zaměstnanci náleží náhrada mzdy za dobu od 7,00 do 15,30 hod., protože mu mzda ušla v důsledku svátku (nebo se mu měsíční mzda nekrátí viz výklad výše). Doba výkonu práce od 17,00 do 23,00 hod. je u něho prací přesčas, za kterou obdrží dosaženou mzdu a příplatek minimálně 25% průměrného výdělku (pokud se nedohodnou na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas) a prací ve svátek, za kterou obdrží náhradní volno v rozsahu práce ve svátek (pokud se nedohodnou na poskytnutí příplatku ve výši 100% průměrného výdělku místo náhradního volna). Dále mu náleží příplatek za práci v noci od 22,00 do 23,00 hod.

Zaměstnanec podnikatelské sféry, který pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (pondělí až pátek) odpracoval ve svátek, který připadl na jeho obvyklý pracovní den 4 hodiny. Jak bude zaměstnanec odměněn za práci v tento den?

Za odpracované 4 hodiny obdrží zaměstnanec mzdu a náhradní volno v rozsahu práce ve svátek (pokud se nedohodnou na poskytnutí příplatku ve výši 100% průměrného výdělku místo náhradního volna). Za zbytek jeho směny mu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která mu ušla v důsledku svátku nebo se mu jeho měsíční mzda nekrátí.

POZOR: v tomto případě se ale nejedná o práci přesčas.

Zaměstnanec podnikatelské sféry, který pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby (pondělí až pátek) odpracoval ve svátek, který připadl na jeho den pracovního klidu 4 hodiny. Jak bude zaměstnanec odměněn za práci v tento den?

Doba výkonu práce je u něho prací přesčas, za kterou obdrží dosaženou mzdu a příplatek minimálně 25% průměrného výdělku (pokud se nedohodnou na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas) a prací ve svátek, za kterou obdrží náhradní volno v rozsahu práce ve svátek (pokud se nedohodnou na poskytnutí příplatku ve výši 100% průměrného výdělku místo náhradního volna).

Tento postup při odměňování práce ve svátek platí obecně pro všechny státní a ostatní svátky a je třeba si jej vždy uzpůsobit konkrétnímu dni, na který svátek v roce připadne, a to podle toho, zda zaměstnanec pracuje v rovnoměrném nebo nerovnoměrném rozvržení pracovní doby.

2/ UKONČENÍ NOUZOVÉHO STAVU A JEHO DOPAD NA PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY

Dne 11. dubna 2021 skončil v ČR nouzový stav. Tímto datem končí platnost krizových opatření k provádění pracovnělékařských prohlídek, podle kterých se postupovalo takto:

- u osob, jejichž pracovněprávní vztah vznikne ode dne vyhlášení těchto opatření do ukončení nouzového stavu, není třeba provádět vstupní lékařské prohlídky a je možné je nahradit čestným prohlášením.

- u osob, které vykonávají činnosti epidemiologicky závažné, je možné čestným prohlášením nahradit zdravotní průkaz.

Platnost obou těchto čestných prohlášení je nejdéle do uplynutí 90 dnů ode dne následujícího po dni ukončení nouzového stavu.

- v době trvání nouzového stavu není třeba provádět periodické prohlídky podle vyhl. 79/2013 Sb. Pokud jde o periodické prohlídky prováděné podle jiných předpisů, musí se i nadále provádět (např. zákon o silničním provozu apod.).

- jestliže platnost lékařských posudků skončí v době trvání nouzového stavu jsou nadále považovány za platné, a to nejvýše 90 dnů ode dne následujícího po dni ukončení nouzového stavu, nebo po dobu 30 dnů, pokud závěr lékařského posudku uvádí, že je způsobilá s podmínkou. Toto se bude týkat platnosti vstupních lékařských prohlídek, periodických a mimořádných prohlídek.

Tím, že nouzový stav skončil **bude třeba všechny pracovnělékařské prohlídky obnovit**, a to podle těchto pravidel:

Lhůty běží až od konečného ukončení nouzového stavu. Jestliže v době od 1. 1. 2021 do 18. 1. 2021 nebyly vstupní prohlídky provedeny, vztahují se na ně lhůty počítané od konečného ukončení nouzového stavu (dále též NS); to se vztahuje i na – v této době neprovedené – periodické prohlídky a ty mimořádné lékařské prohlídky, uvedené v opatřeních vlády.

„**Do 30 dnů po skončení NS**“ je termínově myšleno **do 11. 5. 2021**, tj. 11. 5. 2021 je poslední den z 30denní lhůty stanovené krizovými opatřeními.

„**Do 90 dnů po skončení NS**“ je termínově myšleno **do 10. 7. 2021**, tj. 10. 7. 2021 je poslední den z 90denní lhůty stanovené krizovými opatřeními. Neděle 11. 7. 2021 bude prvním dnem bez platnosti všech lhůt stanovenými zmíněnými krizovými a mimořádnými opatřeními.

3/ ZVÝŠENÍ OŠETŘOVNÉHO DO 1. 3. 2021

Zákonem 173/2021 Sb. se mění zákon 438/2020 Sb. (tzv. „krizové ošetřovné“). V § 4 odst. 4 se zvyšuje částka ošetřovného ze 70% na **80%**. Vzhledem k tomu, že zákon byl vyhlášen ve Sbírce zákonů s datem 23. dubna 2021, ale zvýšené ošetřovné by mělo náležet již od 1. března jsou důležitá i tato přechodná ustanovení

1/ Ošetřovné náleží za kalendářní dny v období ode dne 1. března 2021 do dne nabytí účinnosti tohoto zákona ve výši podle § 4 odst. 4 zákona č. 438/2020 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

2/ Ošetřovné vyplacené za kalendářní dny v období ode dne 1. března 2021 do dne nabytí účinnosti tohoto zákona v nižší výši, než je výše ošetřovného stanovená podle § 4 odst. 4 zákona č. 438/2020 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se doplatí bez žádosti nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za které ošetřovné náleží.

Tzn., že pokud bylo ošetřovné za měsíc březen již vyplaceno v původní výši 70%, bude doplaceno do výše 80% nejpozději do konce měsíce května, a to bez žádosti zaměstnance.

Podmínky pro poskytování ošetřovného v souvislosti s částečným uvolňováním výuky ve školách najdete na adrese <https://www.mpsv.cz/web/cz/osetrovne>. Tyto podmínky se dost často mění, takže je třeba stránky MPSV sledovat průběžně.

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

Sdělením 142/2021 Sb. vyhláší 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 **35611 Kč**. Tato částka bude platit pro výpočet nároků pro období od 1. května 2021 do 30. dubna 2022.

Výpočet maximální výše nároků, která může činit maximálně jeden a půl násobek rozhodné částky, bude vypadat v tomto období takto:

$35611 \times 1,5 = \mathbf{53416 \text{ Kč}}$.

Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí tudíž v období od 1. 5. 2021 do 30. 4. 2022 překročit za jeden měsíc částku 53416 Kč. (tj. 1,5násobek rozhodné částky). Podle § 5 odst. 1 zákona 118/2000 Sb. může Úřad práce uspokojit mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli pouze jednou v období jednoho roku, a to v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období.

5/ PROTICHŮDNÉ VÝKLADY K PENĚŽITÉMU PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ

V současné době se neustále objevují protichůdné výklady k poskytování peněžitého příspěvku na stravování. Jde zejména o posuzování jeho daňového osvobození u zaměstnance v případě, že jeho přítomnost v práci není po celou jeho směnu podle zákoníku práce. Jedná se o aplikaci přítomnosti zaměstnance během stanovené směny alespoň 3 hodiny.

Např. ve Mzdové účetní č. 3/2021 (vydavatelství ANAG) uvádí Ing. Jana Rohlíková na straně 11, že *pokud byl zaměstnanec v jeden den na směně po dobu alespoň 3 hod., bude peněžitý příspěvek od daně osvobozen do výše 75,60 Kč.*

Oproti tomu ve Mzdové účetní č. 4/2021 od stejného vydavatelství uvádí autorka Jaroslava Pfeilerová odpověď na dotaz, citujeme:

Naše společnost se ve vnitřní směrnici zavázala k poskytování stravenkového paušálu ve výši 70 Kč. Lze poskytnout tento paušál i zaměstnanci za den, kdy čerpá 1/2 dne dovolené?

Odpověď:

Stravenkový paušál poskytnout můžete, bude však podléhat dani z příjmů ze závislé činnosti, protože od daně je osvobozen pouze příspěvek poskytnutý zaměstnanci, který odpracoval celou směnu podle [ZP](#) stanovenou zaměstnavatelem.

V dalším dotazu odpovídá tatáž autorka na jiný dotaz, citujeme:

Je osvobozen od daně ze závislé činnosti stravenkový paušál, který poskytujeme zaměstnancům se zkráceným úvazkem 30 hodin týdně (6 hodin denně), kteří neodpracují celou směnu – tj. 8 hodin jako ostatní zaměstnanci, kteří mají stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně?

Odpověď

Od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti je osvobozen peněžní příspěvek na stravování za jednu směnu podle § 78 odst. 4 písm. c) zákoníku práce, který stanoví, že směnou je část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Minimální délka směny není nikde stanovena. Podle textu dotazu usuzuji, že váš zaměstnanec s kratší pracovní dobou má zaměstnavatelem

stanovenou směnu 6 hodin. Podmínka stanovená ust. § 6 odst. 9 ZDP je splněna a stravovací paušál je osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti (pokud jsou splněny ostatní stanovené podmínky).

Jak je zřejmé, tak autoři komentářů nejsou ve výkladech jednotní a jedni trvají na přítomnosti zaměstnance během směny po celou její dobu a dalším stačí přítomnost během směny alespoň 3 hodiny... Ti, kteří trvají na přítomnosti po celou směnu si ale neuvědomují, že pokud bude zaměstnanec pracovat na zkrácený úvazek např. 3 hodiny denně (což bude jeho stanovená směna), tak bude moci dostat nezdaněný stravenkový paušál 75,60 Kč, kdežto u zaměstnance pracujícího v osmi hodinové směně, který si vezme hodinu neplaceného volna (nebo jde na 2 hodiny k lékaři apod.), bude stravenkový paušál podléhat dani z příjmů a odvodům pojistného... Tyto zřejmé „nespravedlnosti“ zřejmě nebyly záměrem zákonodárců při novele zákona o daních z příjmů...

POZOR: Těsně před uzávěrkou tohoto čísla se na stránkách finanční správy objevila „Informace GFŘ k stravenkovému paušálu“, která potvrzuje náš názor a proto je v nekrácené podobě přílohou tohoto čísla.

6/ VÝPOČET „IZOLAČKY“ PŘI PŘECHODU KARANTÉNY MEZI ČTVRTLETÍMI

Vzhledem k tomu, že mimořádný příspěvek při karanténě bude náležet za měsíce březen a duben, bude docházet k situaci, že bude přecházet z měsíce března do měsíce dubna. Vlastní výpočet mimořádného příspěvku si ukážeme na konkrétním příkladu, protože průměrný výdělek zaměstnance, z kterého se vychází při výpočtu mimořádného příspěvku, je jiný v prvním čtvrtletí (vychází se ze IV. čtvrtletí 2020) a jiný ve druhém čtvrtletí (vychází se z I. čtvrtletí 2021).

Příklad:

Zaměstnanci byla 25. 3. nařízena 14denní karanténa, která by měla skončit 7. 4. 2021. Jeho pracovní doba je od pondělí do pátku po 8 hodinách a průměrný výdělek v měsíci březnu činí 110 Kč a v měsíci dubnu 100 Kč. Příspěvek za březen byl vyplacen v dubnu v březnové výplatě a za duben, který bude vyplacen v květnu s dubnovou výplatou. Jak se vypočte celková výše mimořádného příspěvku?

Zaměstnanec neodpracoval v měsíci březnu 5 směn, tj. 40 hod. a v měsíci dubnu rovněž 5 směn, tj. rovněž 40 hod. (svátky 2. a 5. 4. se považují za pracovní dny).

90% průměrného výdělku činí za březen 3960 Kč (90% z 110 Kč je 99 Kč x 40 hodin).

Náhrada mzdy činí za březen 2376 Kč ($110 \times 0,9 \times 0,6 = 59,40$ Kč x 40 hod.).

Mimořádný příspěvek v březnu bude 1584 Kč (3960-2376).

90% průměrného výdělku činí za duben 3600 Kč (90% ze 100 Kč je 90 Kč x 40 hod.).

Náhrada mzdy činí za duben 2160 Kč ($100 \times 0,9 \times 0,6 = 54$ Kč x 40 hod.)

Výpočet mimořádného příspěvku za duben i za celou dobu trvání nároku na příspěvek:

Od sníženého průměrného výdělku (90%) ze celých 14 dnů karantény, tj. od 7560 Kč (3960+3600) se odečte zúčtovaná náhrada mzdy za celou dobu karantény, tj. 4536 Kč (2376+2160) a zúčtovaný mimořádný příspěvek za březen, tj. 1584 Kč. Rozdíl mezi těmito částkami je mimořádný příspěvek za měsíc duben ve výši 1440 Kč (7560-4536-1584).

Jiný způsob výpočtu mimořádného příspěvku není možný, protože při odlišném počtu dnů a odlišné výši průměrného výdělku by došlo k jeho nesprávnému poskytnutí. Podle posledních informací před uzavěrkou tohoto čísla by mělo být poskytování „izolačky“ prodlouženo do 30. 6.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

13/2021 Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem poskytnutí přechodného ubytování v bytě. Částka za ubytování činí 3500 Kč měsíčně a za služby s ubytováním spojené činí částka 1300 Kč měsíčně. Celou částku za přechodné ubytování a služby hradí zaměstnavatel. Jak se bude v tomto případě postupovat z hlediska daně z příjmů u zaměstnance? Jedná se o daňově uznatelný výdaj u zaměstnavatele?

U zaměstnance bude podle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP od daně z příjmů osvobozena částka 3500 Kč. Vzhledem k tomu, že se nájemné a platby za služby s ním spojené pro tyto účely sčítají, bude dani z příjmů podléhat částka 1300 Kč (3500+1300-3500). U zaměstnavatele se bude jednat o daňový výdaj, pokud bude ubytování poskytnuto podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 zákona o daních z příjmů.

14/2021 Máme zaměstnance s více exekucemi. Exekutor, který je první v pořadí má v exekučním příkazu uvedeno: „Nařízená exekuce srážkami ze mzdy se vztahuje i na dosud nevyplacené nároky povinného na výplatu vratitelného přeplatku na dani z příjmu fyzických osob po ročním zúčtování daně“. Nyní nám další exekutor poslal exekuční příkaz k provedení exekuce příkázáním jiné peněžité pohledávky. Kterému exekutorovi máme poslat přeplatek na dani, který u zaměstnance vznikl?

Přeplatek z ročního zúčtování daně nemůže být součástí srážek ze mzdy (není součástí čisté mzdy), ale může být zabaven v exekuci pouze příkázáním jiné peněžité pohledávky podle ustanovení § 312 a násl. občanského soudního řádu. První exekuční příkaz se tedy nebude brát v úvahu. Přeplatek z ročního zúčtování daně se použije druhému exekutorovi, který vydal příkázání jiné peněžité pohledávky.

15/2021 Jak máme správně posoudit, zda se jedná o zaměstnance pracujícího v noci, když jsou našim zaměstnancům nařizovány noční směny jen výjimečně dle potřeb provozu?

Podle § 78 odst. 1 písm. k) zákoníku práce je zaměstnancem pracujícím v noci zaměstnanec, který odpracuje během noční doby (22,00 až 6,00) nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích. Jestliže zaměstnanec odpracuje ve vyrovnávacím období (26 týdnů) méně takovýchto nočních směn než 26, nejedná se o zaměstnance pracujícího v noci.

16/2021 Na výplatní pásce zaměstnance uvádíme předpokládaný rozsah dovolené v příslušném roce. Po změnách v dovolené od 1. 1. 2021 (tj. přechod na dovolenou v hodinách) nám program na zpracování mezd přepočítává dovolenou každý měsíc podle skutečné pracovní doby v jednotlivých měsících.

Zaměstnanec má tak na výplatní pásce každý měsíc jiný počet hodin, které může do konce roku vyčerpat. Je tento postup v pořádku?

Jednak je třeba upozornit, že údaj o nároku na dovolenou není třeba na výplatní pásce uvádět. Pokud jej chcete na výplatní pásce mít, doporučujeme uvést předpokládané právo na dovolenou za kalendářní rok, např. při týdenní pracovní době 40 hod. a nároku na dovolenou v délce 5 týdnů by se uvedlo 200 hod. dovolené. Tento údaj by se snižoval vždy jen v měsíci, kdy došlo k jejímu faktickému čerpání. Např. pokud v březnu 2021 vyčerpal 16 hod. dovolené, objevilo by se na výplatní pásce, že do konce roku zbývá vyčerpat ještě 184 hod. Jiný způsob uvádění údajů o dovolené by zaměstnanec mohl pouze mást...

17/2021 Dítě našeho zaměstnance dovrší věk 15 let dne 28. 6. 2021 a povinnou školní docházku by měl ukončit k 30. 6. Kdy s ním můžeme sepsat pracovní smlouvu a od kdy může nastoupit do práce?

Podle § 35 občanského zákoníku se může nezletilý zavázat k výkonu závislé činnosti podle ZP. Jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilé dítě ukončí povinnou školní docházku. Tzn., že dítě vašeho zaměstnance může podepsat pracovní smlouvu (nebo některou z dohod mimo pracovní poměr) nejdříve dne 28. 6., ale jako den nástupu do práce může být sjednán nejdříve 30. červen nebo pozdější den.

18/2021 Manželce našeho zaměstnance se dne 21. 4. 2021 narodilo dítě a zaměstnanec si od tohoto data požádal podle § 196 ZP o čerpání rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte. Jeho žádosti jsme vyhověli, ale zajímalo by nás, zda bude mít tento zaměstnanec nárok na nějakou dovolenou za rok 2021?

Podle 216 odst. 2 ZP se doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se pro účely dovolené považuje jako výkon práce. Pokud by tedy mateřská dovolená zaměstnankyně končila např. 2. 9. 2021, považovala by se u vašeho zaměstnance za výkon práce i doba od 21. 4. do 2. 9. Díky tomu splnil zaměstnanec podmínku „odpracování“ alespoň 12 týdenních pracovních dob a bude možno u něho započítat ještě až 20 týdenních pracovních dob od 3. 9. do konce roku. Díky tomu mu vznikne nárok na celou dovolenou za rok 2021 a jestli si ji bude čerpat hned od 3. 9. nebo až po skončení rodičovské dovolené není rozhodující.

19/2021 Náš zaměstnanec měl autonehodu. V zápisu Policie ČR je uvedeno, že u něho byl zjištěn alkohol. Můžeme mu vyplatit náhradu mzdy za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti nebo mu náhrada mzdy nepřísluší?

Podle § 192 odst. 4 ZP musí být náhrada mzdy snížena o 50% v případech, kdy náleží nemocenské v poloviční výši. Nemocenské v poloviční výši náleží podle § 31 písm. b) zákona 187/2006 Sb. o NP v případě, že pracovní neschopnost vznikla jako bezprostřední následek své opilosti. Tzn., že náhradu mzdy vyplatíte ve výši 50%.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (a to ke znovu otevření kadeřnictví):

NEJVÍC VÁM CHVÁLÍ ÚČES TĚSNĚ PŘEDTÍM, NEŽ JDETE KE KADEŘNÍKOVI.

Informace GFR k peněžitému příspěvku na stravování zaměstnanců

Daňovým balíčkem pro rok 2021, který je součástí zákona č. 609/2020 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony, byla mimo jiné přijata i úprava, která od 1. ledna 2021 umožňuje zaměstnavatelům poskytovat zaměstnancům jako další formu příspěvku na stravování za zvýhodněných daňových podmínek peněžitý příspěvek na stravování, tzv. stravenkový paušál. Jedná se o alternativu ke stravenkám (nepeněžní příspěvek), které jsou rozšířeným zaměstnaneckým benefitem. Úvodem je třeba upozornit na skutečnost, že zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“), nijak nereguluje vznik nároku na příspěvek (peněžitý nebo nepeněžní) na stravování zaměstnanců, ani otázku, zda lze takový příspěvek zaměstnanci poskytnout.

Stravování zaměstnanců upravuje § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). *Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu, poskytuje se zaměstnancům stravování, zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li tyto záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy.*

Zákon o daních z příjmů reguluje až skutečnost, jaký má případně poskytnutý příspěvek na stravování zaměstnanců daňový režim. Problematika peněžitého příspěvku na stravování, který se posuzuje jako příjem ze závislé činnosti od daně osvobozený, je upravena s účinností od 1. 1. 2021 v § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů. Podle zmíněného ustanovení zákona o daních z příjmů, **je příjmem od daně osvobozeným hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů nebo peněžitý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle zákoníku práce do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin.**

Uvedené ustanovení zákona o daních z příjmů definuje jako příjem od daně osvobozený na straně zaměstnance hodnotu stravování formou nepeněžního plnění bez stanoveného maximálního limitu. **V případě peněžitého příspěvku se však jedná o příjem od daně osvobozený na straně zaměstnance do limitu 70% horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin za jednu směnu podle zákoníku práce,** což představuje pro rok 2021 částku **75,60 Kč**.

Podmínky pro posouzení příspěvku na stravování (nepeněžního nebo peněžitého) jako daňově uznatelného výdaje (nákladu) na straně zaměstnavatele v dalších souvislostech jsou definovány v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona o daních z příjmů.

Výdajem (nákladem) podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona o daních z příjmů jsou výdaje (náklady) na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované jako nepeněžní plnění až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu podle zákoníku práce, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trávající 5 až 12 hodin, **nebo na peněžité příspěvek na stravování**. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny **trvá aspoň 3 hodiny**. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje i stravování zabezpečované ve vlastním stravovacím zařízení prostřednictvím jiných subjektů.

V souvislosti s peněžitým příspěvkem na stravování eviduje Generální finanční ředitelství nejčastěji následující dotazy:

1. Je na straně zaměstnance od daně osvobozen i další peněžitý příspěvek na stravování v případě směny delší než 11 hodin?

Ustanovení § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů nedefinuje délku pracovní směny. V případě, že by v rámci jedné směny delší než 11 hodin byl přiznán peněžitý příspěvek dvakrát (ve dvojnásobné výši), tj. pro rok 2021 by se jednalo o částku 151,20 Kč, bude se na straně zaměstnance jednat o příjem od daně osvobozený pouze ve výši 75,60 Kč a zbylá část již bude zdanitelným příjmem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů, tj. příjmem plynoucím v souvislosti se současným výkonem činnosti, ze které plyne příjem ze závislé činnosti. Na straně zaměstnavatele se bude jednat o daňově uznatelný výdaj (náklad) v plné výši. V případě směny kratší, resp. při přítomnosti během směny pouze po dobu její blíže neurčené části, je peněžitý příspěvek na stravování také osvobozen. Nelze tak vyloučit situaci, kdy přítomnost během stanovené směny – 8 hodin, bude **např. pouze 2 hodiny z důvodu např. návštěvy lékaře, kdy peněžitý příspěvek na stravování nebude sice na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem), ale u zaměstnance bude do stanoveného limitu stále příjmem od daně osvobozeným**.

2. Je možné od daně osvobodit peněžitý příspěvek na stravování i poplatníkům pracujícím na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr)?

Zákon o daních z příjmů označuje v § 6 odst. 2 poplatníka s příjmy ze závislé činnosti jako „zaměstnance“. Podle ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) bod 1. zákona o daních z příjmů patří mezi příjmy ze závislé činnosti plnění v podobě příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Mezi tato plnění jsou podřazeny také příjmy ze závislé činnosti plynoucí na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Podle § 74 odst. 2 zákoníku práce v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu (stanovit směny). Pro posouzení peněžitého příspěvku na stravování jako příjmu od daně osvobozeného jako u ostatních zaměstnanců je nezbytné i v tomto případě naplnit požadavek na existenci směny podle zákoníku práce. Pojmem směna se podle

ustanovení § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Je-li takto vymezena určitá část pracovní doby (směna), a to nejlépe výslovně přímo v příslušné dohodě, a následně evidována v evidenci docházky, pak lze posoudit peněžitý příspěvek na stravování poplatníkům konajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za obdobných podmínek jako u ostatních zaměstnanců.

3. Je možné od daně osvobodit peněžitý příspěvek na stravování i jednatelům společností s ručením omezeným, kteří konají práci na základě smlouvy o výkonu funkce?

Příjem za výkon funkce jednatele společnosti s ručením omezeným (dále jen „jednatel“) je příjmem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 písm. c) zákona o daních z příjmů, jednatel je tedy z pohledu § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů považován za zaměstnance. Pokud bude s jednatelem ve smlouvě o výkonu funkce vymezena určitá část pracovní doby (směna) a následně evidována například v evidenci docházky, pak lze i jednatelem poskytnutý peněžitý příspěvek na stravování posoudit v souladu s § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů jako příjem do stanoveného limitu od daně osvobozený a na straně společnosti lze tento příspěvek při splnění podmínek uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona o daních z příjmů uplatnit jako daňový výdaj (náklad), tj. pokud mj. přítomnost jednatele v práci během vymezené části pracovní doby (směny) trvá aspoň 3 hodiny.

4. Je peněžitý příspěvek na stravování příjmem od daně osvobozeným i v případě uvolněných zastupitelů?

Rozhodovat o příspěvcích poskytovaných členům zastupitelstva obce je podle § 80 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů vyhrazeno zastupitelstvu obce. Zastupitelstvo obce může o výši a podmínkách poskytovaného příspěvku členům zastupitelstva (např. příspěvku na stravování) rozhodnout samostatným usnesením, v němž určí výši příspěvku a podmínky jejich poskytování členům zastupitelstva obce, včetně nutné podmínky konkrétní aktivně „odpracované“ doby, tak aby byly shodné s podmínkami poskytování příspěvku zaměstnancům dané obce, nebo se v tomto usnesení odkáže na platný vnitřní předpis. Pokud bude naplněna podmínka stanovené aktivně odpracované doby, která bude následně evidována, lze i v případě peněžitého příspěvku na stravování u uvolněných zastupitelů aplikovat § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů.

5. Je možné také při tzv. home office, kdy je zaměstnavatelem zpravidla vyžadována přítomnost, resp. kontakt se zaměstnancem ve stejnou dobu jako je běžně rozvržena pracovní doba na pracovišti zaměstnavatele, poskytovat peněžitý příspěvek na stravování?

Zákon o daních z příjmů pro uznatelnost výdajů (nákladů) spojených s poskytováním příspěvku na stravování v základu daně nestanoví povinné místo výkonu činnosti zaměstnance, protože to je předmětem pracovněprávního vztahu, který je upraven zákoníkem práce. I pro zaměstnance vykonávajícího práci na jiném dohodnutém místě, než na pracovišti zaměstnavatele – tzn. „z domova“, platí, že i tito zaměstnanci pracují ve směnách. I v tomto případě tak lze poskytnout zaměstnanci peněžitý příspěvek na stravování jako příjem od daně osvobozený v souladu s § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů a současně lze peněžitý příspěvek na stravování, v případě práce z domova, uplatnit jako výdaj (náklad) podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4. zákona o daních z příjmů, pokud jsou splněny dvě následující podmínky: místo bydliště musí být smluvně sjednáno jako pracoviště, a musí být prokazatelné, že v rámci jedné směny byly odpracovány alespoň 3 hodiny. Je nezbytné, aby uvedená časová podmínka byla stvrzena evidencí odpracované doby během směny.

6. Je možné poskytovat více forem podpory stravování a lze je kumulovat?

Z daňového pohledu má zaměstnavatel možnost volby zajištění stravování, ale každý zaměstnanec může v daňově zvýhodněném režimu čerpat současně jen jednu z forem. Nic však nebrání situaci, aby se část zaměstnanců stravovala ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele, část dostávala stravenky a část peněžitý příspěvek na stravování. Zde bude záležet jen na dohodě zaměstnavatele se zaměstnanci v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, jaká forma bude finálně dohodnuta. Některé nepodnikatelské subjekty – například organizační složky státu a příspěvkové organizace mají možnosti variability omezeny speciálními zákony.