

O B S A H:

1/ ÚPRAVY SAZEB ZAHRANIČNÍHO STRAVNÉHO

2/ VALORIZACE NÁHRAD ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

3/ NÁHRADNÍ VÝŽIVNÉ PRO NEZAOPATŘENÉ DÍTĚ

4/ „KONSOLIDAČNÍ BALÍČEK“

- Zákon o dani z příjmů (586/1992 Sb.)
- Zákon o nemocenském pojištění (187/2006 Sb.)
- Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (589/1992 Sb.)
- Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (582/1991 Sb.)
- Zrušení vyhlášky o FKSP (114/2002 Sb.)
- Zákon o opatřeních v oblasti daní v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace (z. 128/2022 sb.)
- Zákon o zaměstnanosti (435/2004 sb.)

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

na vaše dotazy odpovídáme telefonicky každý pracovní den, kromě pátku, od 8 do 12 hodin. Pokud se vám např. nepodaří telefonické spojení, můžete své dotazy zasílat e-mailem na naši adresu dotazy@demonia.cz, a to nepřetržitě 24 hodin denně.

Praha, 30. listopadu 2023

Vážení obchodní přátelé,

úvodem dnešního čísla informačního servisu, bychom vás chtěli požádat o poskytnutí zpětné vazby na naši poradenskou službu, co se vám líbí, co třeba ne, co byste si přáli. Vážíme si vás jako našeho klienta a chceme poskytovat službu, která je pro vás přínosem.

Vyplněný dotazník můžete zaslat na naši adresu:

Démonia s.r.o.

Pacajevova 205/10

149 00 Praha 4

Nebo oskenovaný na naši emailovou adresu dotazy@demonia.cz.

Interaktivní formulář bude přílohou tohoto čísla DIS na webových stránkách, kde si jej můžete stáhnout, vyplnit a odeslat emailem.

Za všechny vaše podněty předem děkujeme a těšíme na další spolupráci.

Váš Démonia Tým



PRŮZKUM SPOKOJENOSTI

Vyplněním tohoto dotazníku nám prosím pomozte zlepšit kvalitu našich služeb. Vážíme si Vás jako zákazníka a oceníme Vaši zpětnou vazbu.

1. Prosím, uveďte název společnosti a kód pod kterým využíváte naše poradenství.

2. Která z následujících možností nejlépe popisuje charakter firmy, pro kterou využíváte poradenství Démonia s.r.o.

Státní sféra

☐

Soukromá sféra

☐

Mezinárodní společnost

☐

Jiná

☐

3. Jak byste hodnotili kvalitu poskytovaného poradenství?

☐

Velmi spokojen/a

☐

Spíše spokojen/a

☐

Ani spokojen/a, ani nespokojen/a

☐

Spíše nespokojen/a

☐

Nespokojen/a

4. Jaký druh poradenství využíváte? A jak jste s ním spokojen/a?

	Velmi spokojen/a	Spíše spokojen/a	Ani spokojen/a, ani nespokojen/a	Spíše nespokojen/a	Nespokojen/a
Webové stránky	☐	☐	☐	☐	☐
Démonia Informační Servis	☐	☐	☐	☐	☐
Videosemináře	☐	☐	☐	☐	☐
Démonický abecedník	☐	☐	☐	☐	☐
Démonický pomocník	☐	☐	☐	☐	☐

5. Jak často využíváte naše poradenství?

alespoň 1x měsíčně

☐

alespoň 2x měsíčně

☐

alespoň 1x týdně

☐

častěji nebo ne tak často (prosím specifikujte)

.....

Další připomínky nebo návrhy

**Děkujeme za Váš čas a odpovědi.
Těšíme se na další spolupráci v novém roce.**

POZDRAV OD PANA MURPHYHO: *“Jestli se cítíte dobře, klid ono to přejde.”*

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se budeme věnovat zejména konsolidačnímu balíčku, zaktualizujeme valorizaci za ztrátu na výdělek, řekneme si o prodloužení možné doby na výplatu náhradního výživného a seznámíme se s novými sazbami zahraničního stravného.

Rádi bychom vám touto cestou poděkovali za další plnohodnotný rok naší spolupráce a těšíme se na vás opět v novém roce. Jako každý rok, budeme pro vás připraveni odpovídat na vaše dotazy i mezi svátky.

Přejeme vám klidný a pohodový adventní čas, krásné Vánoce a hodně pohody (a pevných nervů) do nového roku 2024.

1/ ÚPRAVY SAZEB ZAHRANIČNÍHO STRAVNÉHO

Vyhláškou Ministerstva financí 341/2023 Sb. byly vyhlášeny sazby zahraničního stravného pro rok 2024. V letošním roce došlo ke zvýšení sazeb u 24 států. Sazby pro jednotlivé státy jsou uvedeny v příloze tohoto čísla. Změněné sazby pro rok 2024 jsou vyznačeny tučně.

2/ VALORIZACE NÁHRAD ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU

Nařízením vlády **338/2023 Sb.** o úpravě náhrady za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě náhrady nákladů na výživu pozůstalých se zvyšuje průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělek, popřípadě zvýšený podle předchozích valorizací, **o 360 Kč**. Zároveň se o stejnou částku zvyšuje i průměrný výdělek pro výpočet náhrady na výživu pozůstalých.

Náhrada za ztrátu na výdělek a náhrada na výživu pozůstalých podle tohoto NV přísluší od 1. ledna 2024.

Z toho vyplývá, že je třeba průměrný výdělek, kterého dosahoval zaměstnanec před vznikem škody nebo před smrtí, upravený o všechny provedené valorizace po vzniku škody, zvýšit o 360 Kč.

*Např. zaměstnanec utrpěl pracovní úraz v roce 1999. Jeho průměrný výdělek před vznikem škody (tj. před převedením na méně placenou práci) byl 9000 Kč. Tento průměrný výdělek se valorizoval jednotlivými NV, takže po předchozích valorizacích činil v roce 2023 **22 494 Kč** (tj. (((((((9000 x 1,06 x 1,046) + 450) x 1,025 x 1,054 x 1,05 x 1,06 x 1,03 x 1,044 x 1,039 x 1,016 x 1,009 x 1,004 x 1,016) + 40) x 1,022 x 1,035 x 1,034 x 1,052) + 151) x 1,071 x 1,013) + 300) x 1,082 x 1,052 x 1,051).*

*Po této poslední valorizaci o 360 Kč se bude náhrada za ztrátu na výdělek doplácet do částky **22 854 Kč** (22 494 + 360).*

Vznikl-li nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo na náhradu na výživu pozůstalých po 31. 12. 2022, tak se průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady nezvyšuje.

3/ NÁHRADNÍ VÝŽIVNÉ PRO NEZAOPATŘENÉ DÍTĚ

Zákonem 588/2020 Sb. je řešeno poskytování náhradního výživného pro nezaopatřené dítě v případě, že fyzická osoba, která má k nezaopatřenému dítěti vyživovací povinnost, tuto svou povinnost neplní. Náhradní výživné je sociální dávka, kterou poskytuje a náklady na ni hradí stát.

Zákonem 322/2023 Sb. dochází k prodloužení doby po kterou je možné náhradní výživné vyplácet a to z 24 výplat na **48 výplat** (§ 14 odst. odst. 3) písm. a)).

Pokud oprávněná osoba vyčerpala 24 výplat náhradního výživného podle původního znění tohoto zákona, náleží jí měsíční výplata náhradního výživného v období od 1. července 2023 do dne nabytí účinnosti tohoto zákona (tedy 1. listopadu 2023) zpětně bez žádosti, za předpokladu, že oprávněná osoba splňuje podmínky nároku na tuto dávku. Měsíční výplata náhradního výživného v tomto období náleží, jestliže oprávněná osoba nejpozději do konce listopadu 2023, prokáže výši uhrazeného výživného za období 4 kalendářních měsíců předcházejících kalendářnímu měsíci bezprostředně následujícímu po kalendářním měsíci, za který byla vyplacena poslední 24. výplata náhradního výživného. Pro účely stanovení výše náhradního výživného v tomto období se použije obdobně ustanovení § 4 zákona č. 588/2020 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona.

Počet výplat, které oprávněná osoba vyčerpala podle předcházejícího odstavce (zpětně v období od 1. července 2023 do 1. listopadu 2023), se započítává do celkového počtu 48 výplat náhradního výživného podle § 14 odst. 3 písm. a).

Počet výplat, které oprávněná osoba vyčerpala podle původního znění do 1. listopadu 2023, se započítává do celkového počtu 48 výplat náhradního výživného podle § 14 odst. 3 písm. a).

4/ KONSOLIDAČNÍ BALÍČEK

Tzv. „konsolidačním balíčkem“ zákonem č. .../2023 Sb. došlo ke změně téměř 70 zákonů. My se blíže podíváme zejména na ty změny, které se týkají naší práce. V tomto článku najdete informace o změnách těchto zákonů:

1. Zákon o dani z příjmů (586/1992 Sb.)
2. Zákon o nemocenském pojištění (187/2006 Sb.)
3. Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (589/1992 Sb.)
4. Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (582/1991 Sb.)
5. Zrušení vyhlášky o FKSP (114/2002 Sb.)
6. Zákon o opatřeních v oblasti daní v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace (z. 128/2022 sb.)
7. Zákon o zaměstnanosti (435/2004 sb.)

V tomto článku je používáno v citacích znění zákonů tučné písmo pro nový text a pro zrušené znění je použit přeškrtnutý tučný a kurzíva).

1. ZMĚNA ZÁKONA O DANI Z PŘÍJMŮ (586/1992 Sb.)

DEFINICE PŘÍJMU

V § 6 odst. 3) je nově výslovně uvedeno viz tučný text:

„**(3) Příjmy podle odstavce 1 se rozumí příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli, zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo jiná osoba a zda jsou vypláceny nebo připisovány k dobru anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance nebo v jeho prospěch. Příjmem zaměstnance se rozumí i plnění podle odstavce 9 písm. ~~d) a e) poskytnuté~~ e) a g), plnění ve formě podle odstavce 9 písm. d) a jiné plnění na sociální podmínky nebo péči o zdraví vyplývající z kolektivní smlouvy vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní nebo jiné smlouvy poskytnutá zaměstnavatelem pro rodinného příslušníka zaměstnance. Příjmem se rozumí rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění, ~~kromě jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru, bytu nebo rodinného domu, v němž měl zaměstnanec bydliště po dobu 2 let bezprostředně před jeho koupí~~, nižší, než je cena**

a) určená podle zákona upravujícího oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám,

b) stanovená podle odstavce 6 v případě poskytnutí motorového vozidla k používání pro služební i soukromé účely.“

Za příjem zaměstnance se tedy bude považovat takové plnění poskytnuté zaměstnavatelem pro rodinného příslušníka zaměstnance, které se svým charakterem týká sociálních podmínek nebo péče o zdraví, pokud právo na jeho poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní nebo jiné smlouvy.

Současně jsou v ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP změny, na jejichž základě budou jako daňově uznatelné posuzovány i výdaje zaměstnavatele na zaměstnanecké benefity poskytované nejen samotnému zaměstnanci, ale také jeho rodinným příslušníkům. Viz dále v textu.

Dle přechodného ustanovení 2: „Na jednotku, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru, byt a rodinný dům, ve kterých měl zaměstnanec bydliště přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona použije § 6 odst. 3 úvodní část ustanovení věta třetí zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.“

DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

Limitní hranice pro odvod pojistného u DPP stanovená v §6 odst. 4 písm. a) ZDP se mění s pevně daných 10 000 Kč, na částku danou dle zákona o nemocenském

pojištění: „**rozhodnou pro účast zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce na nemocenském pojištění, která je stanovena pro zaměstnání vykonávaná na základě těchto dohod u téhož zaměstnavatele**“.

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

U vymezených daňových benefitů uvedených v § 6 odst. 9. písm. d) (zdravotní služby, dovolená, příspěvky na kulturní a sportovní akce a tištěné knihy, sem spadá i „cafeterie“...) je zavedeno souhrnné **zastropování na úrovni poloviny průměrné mzdy**. Průměrná mzda pro rok 2024 je 43 967 Kč a její polovina činí **21 983,50 Kč**. Do této částky **nebudou benefity ročně podléhat zdanění**. Do teď byla horní hranice stanovena jen u poskytnutí rekreace a zájezdu do částky 20 000 Kč za zdaňovací období – nyní se již i rekreace počítá do nového limitu.

Nově bude muset tedy zaměstnavatel kontrolovat souhrnnou výši poskytnutých benefitů a při překročení dané hranice přistoupit ke zdaňování. Není třeba zdůrazňovat, že výdaje na tyto benefity jsou na straně zaměstnavatele daňově neúčinné. Pokud bychom si chtěli zprůměrovat, kolik nám nyní umožňuje zákon poskytovat benefitů s osvobozením od daně průměrně za měsíc, dojdeme k částce maximálně za 1832 korun (to neznamena, že bychom nemohli poskytovat měsíčně více, ale v momentě, kdy dojde k překročení hranice 21 983,50 Kč, musí být dodaněno, vše, co vyjde nad tuto hranici).

V § 6 odst. 9 bylo písmeno g) (původní znění):

~~„g) hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžního bezúplatného plnění poskytovaného za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance,“~~

nahrazeno novým zněním:

„g) příjmy plynoucí z účasti zaměstnance nebo jeho rodinného příslušníka **na sportovní nebo kulturní akci** pořádané zaměstnavatelem pro omezený okruh účastníků, pokud vzhledem k její povaze je pořádání takové akce zaměstnavateli obvyklé a její forma a rozsah jsou přiměřené,“.

Nově je tak osvobozen příjem zaměstnance z důvodu sportovní nebo kulturní akce, kterou pořádá zaměstnavatel, za podmínky, že je to akce pro omezený počet účastníků a pořádání takové akce je u zaměstnavatele obvyklé a její forma a rozsah jsou přiměřené. Co se pod těmito pojmy ovšem skrývá, zůstává bez zákonné specifikace.

Přechodné ustanovení 5: „Na nepeněžní plnění ve formě podle § 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona (1. 1. 2024), se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona

- a) použije § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, a
b) nepoužije § 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.“

AUTO PRO SLUŽEBNÍ I SOUKROMÉ ÚČELY

V oblasti přidávání za použití automobilu pro služební i soukromé účely, přibýlo bezemisní vozidlo. Nyní se tedy budou vozidla posuzovat jako bezemisní, nízkoemisní a ta ostatní.

Definice bezemisního a nízkoemisního vozidla je zakotvena v § 21b:

„(6) **Nízkoemisním vozidlem** se pro účely daní z příjmů rozumí silniční motorové vozidlo, které je nízkoemisním vozidlem podle zákona upravujícího podporu nízkoemisních vozidel prostřednictvím zadávání veřejných zakázek a veřejných služeb v přepravě cestujících a není bezemisním vozidlem.

Definice se nezměnila, jen se přesunula. Jedná se zejména o elektromobil nebo motorové vozidlo s hybridním pohonem.

(7) **Bezemisním vozidlem** se pro účely daní z příjmů rozumí silniční motorové vozidlo, které používá jako palivo výlučně elektrickou energii nebo vodík, nebo jiné silniční motorové vozidlo, jehož provoz nemá žádné emise CO₂.“.

V § 6 odstavec 6 zní:

„(6) Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně silniční motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši určeného procenta vstupní ceny tohoto vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla.

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

Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší.

Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí silničního motorového vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v **průběhu kalendářního měsíce** postupně za sebou více silničních motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši určeného procenta **z nejvyšší vstupní ceny** silničního motorového vozidla.

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně pro služební i soukromé účely v průběhu kalendářního měsíce **více silničních motorových vozidel současně**, považuje se za příjem zaměstnance **úhrn částek** odpovídajících výši určeného procenta vstupní ceny každého současně poskytnutého vozidla.

Určeným procentem se pro účely tohoto ustanovení rozumí:

- a) **0,25 % , jedná-li se o bezemisní vozidlo,**
- b) 0,5 % , jedná-li se o nízkoemisní vozidlo,
- c) 1 % , jedná-li se o silniční motorové vozidlo, které není nízkoemisním ani bezemisním vozidlem.“.

STRAVOVÁNÍ

Zde došlo ke sjednocení podmínek pro osvobození poskytování stravování na straně zaměstnance (**závodní stravování, stravenky a stravenkový paušál**) a to tak, že vše je osvobozeno do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin (což je v roce 2023 nám dobře známá hranice 107,10 Kč). Dříve byly stravenky osvobozeny bez horní hranice, zatímco stravenkový paušál horní hranici měl. Nyní má tedy horní hranici vše. Nově bude možné poskytovat další příspěvek na stravování ve stejné maximální výši v případě směny delší než 11 hodin v úhrnu s povinnou přestávkou – dříve toto bylo možné jen u stravenek, nyní to je možné i u stravovacího paušálu.

Daňová uznatelnost výdajů na straně zaměstnavatele je nově posuzována dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4.

V § 6 odst. 9 písmeno b) zní:

„b) příjem zaměstnance ve formě příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem za jednu směnu podle jiného právního předpisu, **pokud během této směny zaměstnanec vykonával práci alespoň 3 hodiny** a nevznikl mu během této směny nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle jiného právního předpisu, a to v úhrnu **do výše 70 % horní hranice stravného**, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin,

a v úhrnu do výše 70 % této hranice, **je-li příspěvek poskytnut jako další příspěvek v rámci stejné směny**, pokud její délka v úhrnu s přestávkou v práci povinně poskytovanou zaměstnavatelem podle jiného právního předpisu je delší než 11 hodin;

v případě zaměstnance vykonávajícího činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, jejíž **výkon není rozvržen na směny** podle jiného právního předpisu, je příjem ve formě příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem od daně osvobozen, pokud během kalendářního dne zaměstnanec vykonával práci alespoň 3 hodiny a nevznikl mu během tohoto dne nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle jiného právního předpisu ani na stravné v rámci cestovních náhrad na základě smlouvy, a to v úhrnu do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, a v úhrnu do výše 70 % této hranice, je-li příspěvek poskytnut **jako další příspěvek v rámci stejného kalendářního dne**, pokud během tohoto dne zaměstnanec vykonával práci alespoň 11 hodin; (zde se jedná o osoby s příjmy například v podobě funkčních požitků nebo odměny likvidátora či člena orgánu právnické osoby – jednatel).

příspěvkem na stravování se pro účely daní z příjmů rozumí stravování poskytované jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti zaměstnance nebo v

rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele a peněžitý příspěvek na stravování,“.

U příjmu zaměstnance ve formě příspěvku na stravování ve vlastním stravovacím zařízení v režimu § 6 odst. 9 písm. b) zákona o daních z příjmů se jedná o příspěvek, kterým se rozumí příspěvek zaměstnavatele na hodnotu jídla poskytovaného zaměstnanci. Podmínky by měly být upraveny např. v kolektivní smlouvě. V situaci, kdy zaměstnanec uhradí zaměstnavateli část hodnoty jídla, se tato úplata odečte od hodnoty poskytnutého jídla, a pokud zbývající částka hodnoty jídla, která je tudíž příspěvkem zaměstnavatele, přesáhne stanovený limit 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, rozdíl se posoudí jako zdanitelný příjem zaměstnance podle § 6 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů. V situaci, kdy za poskytnuté jídlo zaměstnanec nehradí zaměstnavateli žádnou částku a výše hodnoty jídla přesáhne stanovený limit 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, rozdíl mezi částkou hodnoty jídla a touto hranicí se posoudí jako zdanitelný příjem zaměstnance podle § 6 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů. Zaměstnavatel oceňuje hodnotu jídla cenou, za kterou jídlo prodává nebo by je prodávat mohl.

Osvobození drobného občerstvení a obdobných bagatelních plnění, která mohou být zaměstnanci v průběhu pracovní směny zaměstnavatelem poskytována, není posuzováno podle § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmu, jelikož taková plnění nemají silnou návaznost na závislou činnost, ale spíše odpovídají společenské úsluze nebo daru, které jsou osvobozené v rámci limitu dle ustanovení § 10 odst. 3 písm. c) bod 5 zákona o daních z příjmů. Tato bezúplatná plnění se ani v současnosti nezdaňují a lze mít za to, že pokud jsou nabývána příležitostně a v malém rozsahu (od 1. 1. 2024 do 50 000 Kč od jednoho poplatníka), tak budou i v budoucnu osvobozena dle ustanovení § 10 odst. 3 písm. c) bodu 5 zákona. Obdobně se postupuje v případě, že je takto poskytnuto drobné občerstvení nebo jiná bagatelní plnění u poplatníků s příjmy ze samostatné činnosti nebo z nájmu.

Přechodné ustanovení 3: „Na stravování poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti zaměstnance nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiného poplatníka než zaměstnavatele a na peněžitý příspěvek na stravování poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci, **dojde-li k jejich poskytnutí ode dne nabytí účinnosti (1. 1. 2024) tohoto zákona, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona použije § 6 odst. 9 písm. b) a § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona;** v případě, že právo na poskytnutí těchto příspěvků vzniklo za kalendářní měsíc skončený přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, použije se na tyto příspěvky § 6 odst. 9 písm. b) a § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.“

Tzn., že příspěvky poskytnuté do 31. 12. 2023 se posuzují podle původního znění ZDP a až příspěvky poskytnuté od 1. 1. 2024 se posuzují podle novely.

§ 10 – OSTATNÍ PŘÍJMY

V § 10 odst. 1) se doplňuje **písm. p)**, které zní: „příjem, který vznikl, jako důsledek porušení podmínek uplatnění nezdanitelné části základu daně“ **a písm. q)**, které zní: „ostatní příjem, který není příjmem uvedeným v písmenech a) až p)“. Došlo tedy k výslovnému vyjmenování typu příjmu při porušení podmínek při snižování základu daně (životní a penzijní pojištění) a doplnění písmena q), které de facto říká, že příjem, který se do jiných bodů nevejde, se vejde sem.

V § 10 odst. 3 písmena a) a b) znějí:

„a) **ostatní příjmy spadající do jednotlivého druhu příjmu** jiného než podle odstavce 1 písm. b) nebo c), odstavce 1 písm. f) bodu 2, odstavce 1 písm. h) bodů 2 až 6 nebo odstavce 1 písm. m), n) nebo p), pokud úhrn příjmů spadajících do tohoto druhu příjmu nepřesáhne ve zdaňovacím období **50 000 Kč (pozn. zde došlo ke zvýšení hranice z původní ve výši 30 000 Kč)**; je-li tento ostatní příjem samostatným základem daně pro daň vybíranou srážkou podle zvláštní sazby daně nebo příjmem zahrnovaným do samostatného základu daně zdaňovaného sazbou daně podle § 16a, je od daně osvobozen, pokud výše tohoto příjmu nepřesahuje 50 000 Kč,

b) **výhry z hazardních her**, které jsou jednotlivým druhem příjmu podle odstavce 1 písm. h) bodů 2 až 6, pokud rozdíl mezi úhrnem výher spadajících do tohoto druhu příjmu a úhrnem vkladů do hazardních her v rámci tohoto druhu příjmu za zdaňovací období **nepřesahuje 50 000 Kč**“ . (Pozn. zde byl původní limit 1 000 000 Kč.)

Zůstává osvobození od daně z příjmu, který plyne **z chovu včel**, počet včelstev se snižuje na 50 (**do 50 včelstev**) a osvobozená částka se zvyšuje z 500 Kč na včelstvo na **1000 Kč na 1 včelstvo**. Což odpovídá původním hodnotám 60 včelstev a 500 Kč za včelstvo a částce 30 000 Kč. Nyní je to 50 včelstev a 1 000 Kč a 50 000 Kč.

V § 10 odst. 3) písmeno c) – zvyšuje se limit **od daně osvobozených bezúplatných příjmů** z 15 000 Kč **na 50 000 Kč**: „nabyté příležitostně, pokud jejich úhrn od téhož poplatníka ve zdaňovacím období nepřevyšuje částku 50 000 Kč.“

V § 10 odst. 4 se za větu: „Základem daně (dílčím základem daně) je příjem snížený o výdaje prokazatelně vynaložené na jeho dosažení.“ Vkládá věta: „Je-li příjem zahrnut do základu daně jen zčásti z důvodu, že je zčásti od daně osvobozen, výdaje podle věty první snižují příjem jen v části odpovídající poměru, v jakém tento příjem není od daně osvobozen.“

§ 15 – NEZDANITELNÁ ČÁST ZÁKLADU DANĚ

Došlo ke zrušení odstavců 7 a 8. Nově tedy **nelze již odečítat** od základu daně zaplacené **členské příspěvky** odborové organizaci ani **úhrady za zkoušky** ověřující výsledky dalšího vzdělávání. Zrcadlově jsou pak zrušena ustanovení v § 38k odst. 5 písm. h) a j) nebo § 38l odst. 1 písm. j) a k).

§ 16 – SAZBA A VÝPOČET DANĚ PRO ZÁKLAD DANĚ

Nově „**sazba daně** činí:

a) 15 % pro část základu daně do **36násobku průměrné mzdy** a

b) 23 % pro část základu daně přesahující 36násobek průměrné mzdy“.

Pro účely daní z příjmů se podle § 21g odst. 2 zákona o daních z příjmů průměrnou mzdou rozumí průměrná mzda stanovená podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení (tj. zákon o pojistném na sociální zabezpečení).

Podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení se za průměrnou mzdu pro účely tohoto zákona považuje částka, která se vypočte jako součin všeobecného vyměřovacího základu za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, pro který se průměrná mzda zjišťuje, a přepočítacího koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu; vypočtená částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Pro rok 2024 činí **průměrná mzda 43 967 Kč** a její 36násobek je **1 582 812 Kč ročně a 131 901 Kč měsíčně**.

§ 24 – VÝDAJE (NÁKLADY) VYNALOŽENÉ NA DOSAŽENÍ, ZAJIŠTĚNÍ...

V návaznosti na změny v § 6 odst. 9 písm. b) ZDP se vypouští původní § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 a nově bude daňová uznatelnost výdajů na straně zaměstnavatele **na příspěvky na stravování** upravena opět bodem 4, ale tento bod je původní bod 5) a v upraveném znění: „(4) práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, ~~pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak; to platí i pro výdaje vynaložené na sociální podmínky nebo péči o zdraví rodinného příslušníka zaměstnance, jedná-li se o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy,~~“.

Uznatelnost výdajů na péči o zaměstnance v podobě zaměstnaneckých benefitů poskytnutých nejen samotnému zaměstnanci, ale i jeho rodinnému příslušníkovi, je tedy i nadále posuzována dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 (což odpovídá původnímu bodu 5) a je daňovým nákladem.

Aby tyto výdaje mohly být nově posouzeny jako výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, je nutné, **aby se z hlediska účelu**, na který byly vynaloženy, **jednalo o výdaje** na sociální podmínky nebo péči o zdraví rodinného příslušníka zaměstnance, a rovněž se musí jednat o výdaje vynaložené na práva zaměstnance spočívající v poskytnutí určitých plnění jeho rodinným příslušníkům, která vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní nebo jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem. Daňově uznatelnými výdaji zaměstnavatele tak budou v tomto případě výdaje na plnění poskytnuté rodinnému příslušníkovi zaměstnance, pokud se jedná o plnění ve vztahu k jeho sociálním podmínkám nebo péči o jeho zdraví a pokud právo na poskytnutí takového plnění pro rodinného příslušníka vyplývá zaměstnanci z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem.

Dále došlo v § 24 odst. 2 písm. zo) ke zrušení původního textu zahrnujícího jako výdaje zaměstnavatele úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání zaměstnance a pod tento bod byl přesunut text původního bodu zz).

V § 24 odst. 2 písm. zs) nově zní:

„zs) výdaje v podobě:

1. výdajů na provoz vlastního zařízení péče o děti předškolního věku nebo mateřské školy, nebo
2. příspěvku na provoz zařízení péče o děti předškolního věku nebo mateřské školy zajišťovaný jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců,“.

Namísto pojmu „**předškolní zařízení**“ je nově použito obecnější vyjádření, a sice „**zařízení péče o děti předškolního věku**“. Pojem zařízení péče o děti předškolního věku není pro účely zákona o daních z příjmů nijak vymezeno, a proto je nutné vycházet z jeho obecného významu. Z hlediska daňové uznatelnosti výdajů na straně zaměstnavatele v důsledku použití tohoto obecného pojmu tak dochází k rozšíření, neboť výdaji vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů jsou nově **výdaje na provoz nebo příspěvky na provoz jakéhokoliv zařízení péče o děti předškolního věku**, tj. i na provoz zařízení, která nejsou mateřskými školami podle školského zákona, dětskými skupinami podle zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině ani zařízeními péče o dítě předškolního věku provozovanými na základě živnostenského oprávnění.

Výdaje na provoz vlastního zařízení péče o děti předškolního věku nebo mateřské školy a výdaje v podobě příspěvku na provoz tohoto zařízení nebo mateřské školy jiným subjektem pro děti jeho vlastních zaměstnanců na straně zaměstnavatele budou výdaji vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení příjmu. Na straně zaměstnance budou příjmy v podobě zaměstnavatelem poskytnuté péče o dítě podléhat dani z příjmů v důsledku zrušení osvobození podle původního § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.

§ 25 – ZA VÝDAJE VYNALOŽENÉ NA DOSAŽENÍ... NELZE UZNAT ZEJMÉNA

V § 25 odst. 1 písm. h): „nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci, **pokud je toto plnění u zaměstnance osvobozeno od daně**, a to ve formě

1. příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, sportovní akce a tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy,
2. možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3,“.

V § 25 odst. 1 písm. t) se slova „s výjimkou tichého vína“ zrušují. Tiché víno již tedy nelze považovat za daňově uznatelný náklad vynaložený na reprezentaci:

„**t)** výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dar; za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen

jménem nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez daně z přidané hodnoty nepřesahuje 500 Kč a který není ~~s výjimkou tichého vlna~~ předmětem spotřební daně,“.

DAŇOVÉ ÚLEVY Z PŘÍJMU FO

Dochází ke změně § 35ba – slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů FO - odst. 1 písm. b) nově zní jen „**slevu na manžela**“ a podrobná úprava této slevy se přesouvá do § 35bb místo **slevy za umístění dítěte**, která je **zrušena** stejně jako **sleva na studenta**. Zrcadlově je pak zrušeno ustanovení § 38l odst. 2 písm. e)

Nové znění § 35bb – Sleva na manžela

„(1) Výše slevy na manžela činí 24 840 Kč. Výše slevy se zvyšuje na dvojnásobek, pokud je sleva uplatňována na manžela, kterému je přiznán nárok na průkaz ZTP/P.

(2) Slevu na manžela lze uplatnit pouze tehdy, pokud

- a) poplatník **žije ve společně hospodařící domácnosti** s manželem a vyživovaným dítětem poplatníka, **které nedovršilo věku 3 let**, a
- b) manžel poplatníka **nemá vlastní příjem** přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč.

(3) Pro účely slevy na manžela se za vyživované dítě poplatníka nepovažuje vlastní vnuk nebo vnuk druhého z manželů, není-li v péči těchto osob, která nahrazuje péči rodičů.

(4) **Do vlastního příjmu manžela** pro účely slevy na manžela **se nezahrnují**:

- a) dávky osobám se zdravotním postižením, pomoci v hmotné nouzi, státní sociální podpory a péstounské péče s výjimkou odměny péstouna,
- b) příspěvky na péči a na sociální služby,
- c) státní příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem podle zákona upravujícího penzijní připojištění se státním příspěvkem, státní příspěvky na doplňkové penzijní spoření podle zákona upravujícího doplňkové penzijní spoření a státní podpory podle zákona upravujícího stavební spoření,
- d) stipendia poskytovaná studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání,
- e) příjmy plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči podle zákona upravujícího sociální služby, který je od daně osvobozen,
- f) příjmy, které vznikly jako důsledek porušení podmínek osvobození příjmu nebo uplatnění nezdaniitelné části základu daně, a
- g) příjmy, které plynou druhému z manželů nebo se pro účely daně z příjmů považují za příjem druhého z manželů v případě manželů, kteří mají společné jmění manželů.“.

Základní výše činí 24 840 Kč ročně (popř. 1/12 této částky za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly podmínky pro uplatnění nároku na snížení daně splněny). Slevu lze nově uplatnit za podmínky, že poplatník žije ve společně hospodařící domácnosti nejen s manželem, na kterého slevu uplatňuje, ale zároveň i s dítětem poplatníka do 3 let věku (tedy do okamžiku dovršení 3 let – do třetích narozenin). Vyživovaným dítětem pro možnost uplatnění slevy je dítě vlastní,

osvojenec, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů a dítě druhého z manželů. Pokud by šlo o vlastního vnuka nebo vnuka druhého z manželů, museli by tito být v péči, která nahrazuje péči rodičů.

Příklady:

- Vlastní dítě obou manželů, jeden z manželů bez příjmů, všichni žijí ve společně hospodařící domácnosti – slevu lze uplatnit.
- Dítě bývalých manželů – ve společně hospodařící domácnosti žije s každým z nich střídavě jednotlivě, matka samoživitelka (bez nového manžela) bez příjmů, poplatník – otec se znovu neoženil – slevu nelze uplatnit.
- Otec dítěte se svým vlastním dítětem a novou manželkou bez příjmů, dítě žije (i občas) ve společně hospodařící domácnosti. Z pohledu manželky se jedná o vydané dítě manžela – slevu (příp. částečně) lze uplatnit.
- Manžel s novou manželkou bez příjmů s jejím vlastním dítětem (i občas) ve společně hospodařící domácnosti – slevu (příp. částečně) lze uplatnit.
- Dědeček s babičkou bez příjmů s vlastním vnukem do 3 let věku žijí ve společně hospodařící domácnosti, vnuk rozhodnutím svěřen do péče nahrazující péči rodičů – slevu lze uplatnit.
- Poplatník – rodič s manželkou bez příjmů a současně prarodič, se studujícím dítětem a s jeho dítětem ve věku do 3 let žije ve společně hospodařící domácnosti – nadále bude platit situace, že tento poplatník nesmí uplatnit slevu na manželku (vnuk nebyl svěřen poplatníkovi do péče nahrazující péči rodičů), ale dále může uplatnit daňové zvýhodnění na dceru, a i na vnouče.

V § 38k odst. 5 písmeno c) je pak dopraveno, že pro účely uplatnění slevy na manžela

- „1. manžel poplatníka neměl v uplynulém zdaňovacím období vlastní příjem přesahující 68 000 Kč a
2. poplatník žije ve společně hospodařící domácnosti s manželem a vyživovaným dítětem poplatníka vymezeným pro účely slevy na manžela,“.

V § 38h odst. 2 – Vybírání a placení zálohy na daň a daně z příjmů FO ze závislé činnosti se s ohledem na změnu pásem sazby daně v § 16 ZDP, v odst. 2) mění věť první slovo „4násobku“ na „3násobku“ a slovo „4násobek“ se nahrazuje slovem „3násobek“: **„Sazba zálohy činí 15 % pro část základu pro výpočet zálohy do 3násobku průměrné mzdy a 23 % pro část základu pro výpočet zálohy přesahující 3násobek průměrné mzdy.“**

§ 38t – ÚPRAVA A DOPLNĚNÍ

V § 38t se upravuje odst. 1 a doplňují se odstavce 4 až 6, které znějí:

„(1) Pojišťovny jsou povinny sdělit svému místně příslušnému správci daně ~~nebo správci daně příslušnému jejich platcově pokladně~~ výplatu pojistného nebo výplatu zálohy na pojistné plnění, a to do 30 dnů ode dne provedení této výplaty, jestliže...“

„(4) Poplatník daně z příjmů fyzických osob, kterému nevznikla ve zdaňovacím období daňová povinnost, oznámí správci daně tuto skutečnost ve lhůtě pro podání daňového přiznání za toto zdaňovací období, pokud je daňovým

a) rezidentem České republiky a v tomto nebo bezprostředně předcházejícím zdaňovacím období vykonával činnost, která je zdrojem příjmů ze samostatné činnosti, nebo

b) nerezidentem a v tomto nebo bezprostředně předcházejícím zdaňovacím období vykonával na území České republiky činnost, která je zdrojem příjmů ze samostatné činnosti.

(5) Povinnost podle odstavce 4 nevzniká poplatníkovi, kterému v tomto i bezprostředně předcházejícím zdaňovacím období plynuly pouze příjmy,

a) které nejsou předmětem daně,

b) které jsou osvobozené od daně, nebo

c) z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně.

(6) Poplatník, který byl v tomto nebo bezprostředně předcházejícím zdaňovacím období plátcem příjmu, ze kterého je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně nebo se sráží úhrada na zajištění daně, a kterému nevznikla v tomto zdaňovacím období daňová povinnost, oznámí správci daně tuto skutečnost ve lhůtě pro podání vyúčtování za toto zdaňovací období.“

PŘECHODNÁ USTANOVENÍ K ZDP

Přechodné ustanovení 1: „Pro daňové povinnosti u daně z příjmů za zdaňovací období 2023, jakož i pro práva a povinnosti s nimi související se použije zákon č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.“

Na základě tohoto obecného přechodného ustanovení se tak nová právní úprava použije až na daňové povinnosti, které vzniknou ve vztahu k novému zdaňovacímu období. Okamžikem rozhodným pro vznik daňové povinnosti za zdaňovací období je okamžik vzniku příjmu.

Ostatní přechodná ustanovení jsou umístěna v textu, kam logicky patří.

2. ZMĚNA ZÁKONA O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ (187/2006 SB.)

V § 3 písm. e), § 18 odst. 2 větě první a třetí, § 19 odst. 9 a § 97 odst. 4 větě první se za slova „pojistné na“ vkládají slova „nemocenské a“. Účinnost této změny je k 1. 1. 2024. Zde jsou daná ustanovení pro přehlednost uvedena:

§ 3 písm. e): „započitatelným příjmem příjem, který se podle zvláštního právního předpisu zahrnuje do vyměřovacího základu pro pojistné na **nemocenské a** důchodové pojištění.“

§ 18 odst. 2: „Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn vyměřovacích základů pro pojistné na **nemocenské a** důchodové pojištění za jednotlivé kalendářní měsíce v rozhodném období. Vyměřovacím základem osoby samostatně výdělečně činné je

úhrn měsíčních základů v rozhodném období, z nichž tato osoba zaplatila pojistné na pojištění. Do úhrnu vyměřovacích základů pro pojistné na **nemocenské a** důchodové pojištění podle věty první se zahrnují i ty vyměřovací základy, z nichž nebylo odvedeno pojistné z důvodu překročení maximálního vyměřovacího základu; do úhrnu měsíčních vyměřovacích základů podle věty druhé se zahrnují jen ty měsíční vyměřovací základy, z nichž bylo odvedeno pojistné v souladu se zvláštním právním předpisem.“

§ 19 odst. 9: „Za vyměřovací základ zaměstnance se považují také příjmy, které se podle zvláštního právního předpisu zahrnují do vyměřovacího základu pro pojistné na **nemocenské a** důchodové pojištění a které byly dosaženy při výkonu zaměstnání malého rozsahu nebo na základě dohody o provedení práce v těch kalendářních měsících rozhodného období, v nichž nebyl zaměstnanec při výkonu tohoto zaměstnání pojištěn; do počtu kalendářních dnů připadajících na rozhodné období se přitom započítávají i kalendářní dny připadající na tyto kalendářní měsíce.“

§ 97 odst. 4: „Údaje potřebné pro výpočet dávek se předávají na předepsaném tiskopisu; těmito údaji se rozumí vyměřovací základy pro pojistné na **nemocenské a** důchodové pojištění uvedené v § 18 odst. 2 a vyloučené dny uvedené v § 18 odst. 7. Plátce odměny pěstouna, která osobě pečující a osobě v evidenci náleží podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí, oznamuje na předepsaném tiskopisu pro účely výpočtu dávek měsíční výši této odměny, která osobě pečující a osobě v evidenci náležela za kalendářní měsíc předcházející kalendářnímu měsíci, v němž u něj vznikla sociální událost, popřípadě za kalendářní měsíc, v němž u něj vznikla sociální událost.“

Došlo k úpravě § 7a a vložení nového § 7b a nad tato ustanovení se vkládá společný název: „**Pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce**“.
Účinnost následujícího textu je k 1. 7. 2024.

§ 7a

„(1) Zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce jsou účastni pojištění, jestliže splňují podmínku uvedenou v § 6 odst. 1 písm. a) a **úhrn zúčtovaných započitatelných příjmů ze všech dohod o provedení práce vykonávaných v jednom kalendářním měsíci činí za tento kalendářní měsíc aspoň částku rozhodnou pro účast těchto zaměstnanců na pojištění** (dále jen „rozhodná částka“).

(2) Rozhodná částka činí

a) ze všech zaměstnání vykonávaných na základě dohody o provedení práce **u téhož zaměstnavatele** v kalendářním měsíci **25 % průměrné mzdy** podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, **a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů**, nebo

b) ze všech zaměstnání vykonávaných na základě dohody o provedení práce **u různých zaměstnavatelů** v kalendářním měsíci **40 % průměrné mzdy** podle § 23b odst. 4 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, **a to po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů**.

(3) Výši rozhodné částky podle odstavce 2 písm. a) a b) vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv sdělením.“.

Tato průměrná mzda v roce 2024 činí 43 967 Kč. Limit pro vznik pojištění z DPP je tedy u jednoho zaměstnavatele **10 500 Kč** (25 % z 43.967 = 10 992) a ze všech dohod u více zaměstnavatelů **17 500 Kč** (40 % z 43 967 Kč = 17 587). Rozhodná částka u jednoho zaměstnavatele tedy činí místo 10 000 Kč **od 1. 7. 2024** 10 500 Kč a u více zaměstnavatelů činí nově částku 17 500 Kč.

Za § 7a se vkládá **nový § 7b**, který zní:

„(1) Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění v kalendářním měsíci, do něhož mu byl zúčtován zaměstnavatelem započitatelný příjem z dohody o provedení práce aspoň ve výši rozhodné částky podle § 7a odst. 2 písm. a).

(2) Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více dohod o provedení práce a úhrn zúčtovaných započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň rozhodnou částku podle § 7a odst. 2 písm. a); za téhož zaměstnavatele se považuje též právní nástupce zaměstnavatele.

(3) Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je účasten pojištění též, jestliže vykonával v kalendářním měsíci u různých zaměstnavatelů více dohod o provedení práce a úhrn zúčtovaných započitatelných příjmů z těchto dohod dosáhl v kalendářním měsíci aspoň rozhodnou částku podle § 7a odst. 2 písm. b).

(4) Zaměstnanec je účasten pojištění podle odstavců 1 až 3 nejvýše po dobu trvání dohod o provedení práce v kalendářním měsíci.

(5) Je-li zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce účasten pojištění pro splnění podmínky podle § 7a odst. 2 písm. b), je pojištěn z výkonu každé dohody o provedení práce.

(6) Započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnavatelem až po skončení výkonu dohody o provedení práce se považuje pro účely pojištění za příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce, v němž tato dohoda skončila.“.

Zaměstnanci jsou tedy účastni pojištění jestliže:

- Mají jednu DPP s příjmem 10 500 Kč a více.
- Mají více DPP (souběžných i postupných) u jednoho zaměstnavatele se souhrnem příjmů 10 500 Kč a více.
- Mají více DPP (souběžných i postupných) u více zaměstnavatelů a souhrn příjmů ze všech těchto dohod činí 17 500 Kč a více. V tomto případě je pojištěn z každé dohody.
- Pozn. Pokud je DPP pojištěná, ale její trvání je v průběhu měsíce ukončeno, s jejím koncem končí i účast na pojištění.

V § 85 odst. 1 písm. d) se doplňuje (viz tučně), že ČSSZ „vede registr pojištěnců, jde-li o zaměstnané osoby, **zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, nejsou-li účastni pojištění**, a osoby samostatně výdělečně činné“.

Zrcadlově je doplněno v písm. e), že ČSSZ vede taktéž „registr zaměstnavatelů, zaměstnávajících zaměstnané osoby **nebo zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, nejsou-li účastni pojištění**“.

Z tohoto nám vyplývá, že **od 1. 7. 2024 bude mít zaměstnavatel povinnost** přihlásit se jako zaměstnavatel i pokud bude zaměstnávat pouze osoby na DPP s příjmem pod 10 500 Kč a taktéž přihlásit zaměstnance na DPP, i když příjem nepřekročí 10 500 Kč. Povinnost zaměstnavatele přihlásit se jako zaměstnavatel do 8 kalendářních dnů od svého vzniku je upravena v § 93.

V § 94 odst. 1:

„**(1)** Zaměstnavatel je povinen oznámit okresní správě sociálního zabezpečení v elektronické podobě na elektronickou adresu určenou touto správou na předepsaném tiskopisu den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na pojištění, a to do 8 kalendářních dnů ode dne nástupu do zaměstnání, a den skončení doby zaměstnání se zaměstnancem, a to do 8 kalendářních dnů ode dne skončení doby zaměstnání; **to neplatí, jde-li o zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce**. U smluvního zaměstnance oznamuje zaměstnavatel podle věty první den zahájení výkonu práce na území České republiky a den skončení výkonu této práce do 8 kalendářních dnů ode dne zahájení nebo skončení výkonu této práce. U zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním malého rozsahu, ~~a zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce, u kterých u kterého~~ zaměstnavatel nebyl povinen oznámit den nástupu do zaměstnání podle § 136 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, oznamuje zaměstnavatel den nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž tomuto zaměstnanci vznikla účast na pojištění; vznikla-li tomuto zaměstnanci v kalendářním měsíci, v němž doba zaměstnání skončila, účast na pojištění na základě postupu podle § 7 odst. 3 ~~a § 7a odst. 2 části věty za středníkem~~, oznamuje zaměstnavatel den nástupu do zaměstnání do 20. kalendářního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž byl zúčtován příjem, který založil účast na pojištění.

V § 95 se doplňuje odstavce 4, který zní:

„(4) Zaměstnavatel je povinen vést evidenci o svých zaměstnancích činných na základě dohody o provedení práce, která obsahuje údaje podle odstavce 1.“.

Za § 97 se vkládá nový § 97a, který zní:

„Zaměstnavatel je povinen zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce nejpozději v den nástupu zaměstnance do zaměstnání upozornit na možný vznik povinnosti odvést pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, je-li zaměstnán na základě dohody o provedení práce v kalendářním měsíci u více zaměstnavatelů a překročí-li jeho započitatelný příjem zúčtovaný do kalendářního měsíce u všech zaměstnavatelů rozhodnou částku podle § 7a odst. 2 písm. b).“.

Tuto povinnost je vhodné vést v písemné formě a mít ji prokazatelným způsobem od zaměstnance potvrzenou. Jde vlastně o zavedení povinnosti zaměstnance informovat všechny své zaměstnavatele, u kterých vykonává práce na základě DPP, o existenci souběhu dohod a povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance s jeho povinnostmi, a to ideálně písemně a hlavně prokazatelně.

V § 116 odst. 3

(3) Orgány nemocenského pojištění sdělují na žádost orgánům poskytujícím dávky státní sociální podpory údaje o výši jednotlivých dávek zúčtovaných ve stanoveném období a o přeplatcích a nedoplatcích na dávkách. Česká správa sociálního zabezpečení sděluje na žádost orgánům poskytujícím podporu v nezaměstnanosti **Státnímu úřadu inspekce práce, oblastním inspektorátům práce a Úřadu práce České republiky pro účely jejich činnosti** údaje podle § 42 odst. 3 zákona o zaměstnanosti ~~potřebné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti,~~ které obdržela podle § 147ba zákona o zaměstnanosti.

V § 120 odst. 1 se doplňuje text:

„**(1)** Údaje shromažďované orgány nemocenského pojištění pro účely provádění pojištění tvoří datovou základnu informačních systémů pojištění. Jednotlivé orgány nemocenského pojištění jsou oprávněny shromažďovat údaje v rozsahu nezbytném pro plnění jejich úkolů v oblasti pojištění, a to včetně údajů o jednotlivých pojištěncích **nebo zaměstnancích činných na základě dohody o provedení práce, nejsou-li účastni pojištění**“.

V § 122 odst. 3 se vkládají slova:

„**(3)** Registr pojištěnců obsahuje o pojištěncích **a zaměstnancích činných na základě dohody o provedení práce, nejsou-li účastni pojištění** tyto údaje: ...“

Přechodná ustanovení

„1. **Zaměstnavatel**, který zaměstnával zaměstnance, jehož zaměstnání je zaměstnáním na základě dohody o provedení práce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, **je povinen**, trvá-li zaměstnání na základě této dohody o provedení práce i ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, **tohoto zaměstnance upozornit podle § 97a** zákona č. 187/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, do 5 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.“

Účinnost této části zákona je 1. 7. 2024. Toto ustanovení nám říká, že máme-li dohodáře na DPP, jehož DPP trvá z roku 2023 do roku 2024 (tedy, která vznikla v roce 2023 nebo dříve a trvá nadále do 1. 7. 2024, případně déle a je na dobu určitou nebo na dobu neurčitou), má zaměstnavatel povinnost upozornit tohoto zaměstnance na možné nové povinnosti, které se ho týkají a to dle § 97a z 187/2006 Sb., a to do 5. 7. 2024.

„2. **Zaměstnavatel**, který zaměstnával zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, **je povinen**, trvá-li toto zaměstnání na základě této dohody o provedení práce i ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, **přihlásit se do registru zaměstnavatelů** podle § 93 zákona č.

187/2006 Sb., ve znění ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, nejpozději do 30 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, není-li již do registru zaměstnavatelů přihlášen.“

Toto druhé ustanovení nám říká, že máme-li dohodáře na DPP, jehož DPP trvá z roku 2023 do roku 2024 (tedy, která vznikla v roce 2023 nebo dříve a trvá nadále do 1. 7. 2024, případně déle a je na dobu určitou nebo na dobu neurčitou), má zaměstnavatel povinnost přihlásit se do registru zaměstnavatelů dle § 93 z 187/2006 Sb., a to do 30. 7. 2024.

Závěr k zákonu o nemocenském pojištění:

Nově jsou dvě hranice pro účast na pojištění a to 10 500 Kč pro DPP u jednoho zaměstnavatele (jednu nebo více, souběžných nebo postupných) a 17 500 Kč, pokud má zaměstnanec DPP u dvou a více zaměstnavatelů (DPP opět mohou být souběžné nebo postupné). Zaměstnavatel je povinen se přihlásit do registru zaměstnavatelů (pokud tam ještě přihlášen není, protože zaměstnává jen zaměstnance na DPP do 10 000 Kč) do 30. 7. 2024. Zaměstnavatel je povinen do 5. 7. 2024 upozornit zaměstnance, který u něj vykonává činnost na DPP, na možný vznik povinnosti odvést pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pokud by pracoval na DPP u více zaměstnavatelů. Splnění této povinnosti je vhodné mít písemně s potvrzením zaměstnance, že byl o tomto poučen. U nepojištěného zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce, u kterého zaměstnavatel již oznámil den nástupu do zaměstnání, se při vzniku účasti na pojištění ohlašovací povinnost považuje za splněnou. Pokud je DPP pojištěná, tak pojištění trvá jen po dobu trvání DPP v průběhu měsíce (jakmile dojde k ukončení pojištění dohody, pojištění zaniká).

3. ZMĚNA ZÁKONA O POJISTNÉM NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A PŘÍSPĚVKU NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI (589/1992 Sb.)

V § 3 odst. 3 (účinnost 1. 1. 2024)

(3) Zaměstnanci jsou poplatníky **pojistného na nemocenské pojištění** a pojistného na důchodové pojištění, jde-li o zaměstnance, kteří jsou účastní ~~**důchodového pojištění podle předpisů o důchodovém pojištění a zároveň jsou účastní**~~ nemocenského pojištění podle předpisů o nemocenském pojištění; za tohoto zaměstnance se považuje též fyzická osoba, které po skončení zaměstnání zakládajícího účast na důchodovém a nemocenském pojištění byly zúčtovány příjmy z tohoto zaměstnání, které jsou započitatelné do vyměřovacího základu.

V § 5 odst. 1 (účinnost 1. 1. 2024)

„**(1)** Vyměřovacím základem zaměstnance ~~**pro pojistné na důchodové pojištění**~~ je úhrn příjmů, s výjimkou náhrad výdajů poskytovaných procentem z platové základny představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudců, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k

jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.“

V § 5 se doplňuje odstavec 7, který zní: (účinnost 1. 7. 2024)

„(7) Vyměřovacím základem zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce, který je povinen odvádět pojistné podle § 8 odst. 5, je úhrn těch příjmů z těch dohod o provedení práce, z nichž zaměstnavatel nebyl povinen odvést pojistné i za zaměstnance.“.

§ 7 odst. 1 písmeno c) – **zvýšení sazby pojistného za zaměstnance z 6,5 %:**

„c) u zaměstnance **7,1 % z vyměřovacího základu**, z toho 0,6 % na nemocenské pojištění a 6,5 % na důchodové pojištění,“.

Zavedení povinnosti zaměstnance platit pojistné i na nemocenské pojištění, a to ve výši 0,6 % z jeho vyměřovacího základu. Účinnost 1. 1. 2024.

§ 8 odst. 1

„**(1)** Zaměstnavatel je povinen odvádět i pojistné, které je povinen platit zaměstnanec. Pojistné odvedené za zaměstnance srazí zaměstnavatel z jeho příjmů, které mu zúčtoval, **s výjimkou uvedenou v odstavci 5**“. (účinnost 1. 7. 2024)

V § 8 se doplňuje odstavec 5, který zní: (účinnost 1. 7. 2024)

„(5) Zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce je povinen odvádět pojistné ve výši podle § 7 odst. 1 písm. c), jestliže vykonával v kalendářním měsíci u různých zaměstnavatelů více dohod o provedení práce a úhrn započitatelných příjmů ze všech dohod o provedení práce vykonávaných v jednom kalendářním měsíci dosáhl aspoň částky podle § 7a odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění. Věta první se nevztahuje na tu dohodu o provedení práce, v níž započitatelný příjem za kalendářní měsíc dosáhl aspoň částky podle § 7a odst. 2 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.“.

Zde se zavádí **nový typ plátce pojistného** a to **zaměstnanec**, pokud neprokáže, že zaměstnavatele informoval o souběhu DPP u více zaměstnavatelů, je platební povinnost na straně zaměstnance. Pokud zaměstnavatele informoval, a přesto nebylo z těchto DPP, které překročily v součtu horní limit (17 500 Kč), odvedeno pojistné, měl by pojistné doplácet zaměstnavatel. Toto ustanovení dává zaměstnanci povinnost pojistné z těchto DPP zaplatit (pokud se mu tedy nepodařilo prokázat, že zaměstnavatele informoval), vyjma pojistného z těch DPP, ze kterých již bylo odvedeno z důvodu překročení nižšího limitu (10 500 Kč).

11. Za § 9 se vkládá **nový § 9a**, který zní: (účinnost 1. 7. 2024)

„(1) Zaměstnavatel je povinen do dvacátého dne kalendářního měsíce, který následuje po kalendářním měsíci, ve kterém zaměstnával zaměstnance činné na základě dohody o provedení práce, předložit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení na předepsaném tiskopisu údaje o těchto zaměstnancích; těmito údaji se rozumí jméno a příjmení, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, datum nástupu tohoto zaměstnance do zaměstnání a datum skončení zaměstnání a výše příjmů, které těmito zaměstnancům za příslušný kalendářní měsíc zúčtoval. U příjmů, které zaměstnavatel těmito zaměstnancům zúčtoval po skončení zaměstnání vykonávaného na základě dohody o provedení

práce, uvede zaměstnavatel též kalendářní měsíc, ve kterém toto zaměstnání skončilo.

(2) Je-li u zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce dosaženo za příslušný kalendářní měsíc rozhodné částky podle § 7a odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, oznámí tuto skutečnost okresní správa sociálního zabezpečení všem zaměstnavatelům, kteří tohoto zaměstnance v příslušném kalendářním měsíci zaměstnávali na základě dohody o provedení práce. Není-li dále stanoveno jinak, zaměstnavatel je povinen za tento kalendářní měsíc odvést pojistné do 30 dnů od doručení oznámení podle věty první.

(3) Zaměstnavatel je povinen ve lhůtě podle odstavce 2 věty druhé předložit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení na předepsaném tiskopisu přehled o výši

- a) vyměřovacích základů všech zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce v příslušném kalendářním měsíci, u kterých bylo dosaženo rozhodné částky podle § 7a odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, a za které je plátcem pojistného, a
- b) pojistného, které je povinen odvést z úhrnu vyměřovacích základů stanovených podle písmene a).

(4) Je-li zaměstnanec činný na základě dohody o provedení práce povinen odvést pojistné podle § 8 odst. 5, oznámí okresní správa sociálního zabezpečení tuto skutečnost tomuto zaměstnanci spolu s výší pojistného, které je zaměstnanec povinen zaplatit, obdobím, za které má být pojistné zapláceno, platebními údaji pro zaplacení pojistného a lhůtou splatnosti pojistného. Pojistné je splatné do 30 dnů od doručení oznámení podle věty první.“.

Závěr: Zavádí se jednak opětovná povinnost zaměstnance platit pojistné i na nemocenské pojištění, a to ve výši 0,6 % z jeho vyměřovacího základu a to od 1. 1. 2024. Druhak se zavádí nový typ plátce pojistného a to zaměstnanec. Od 1. 7. 2024 budou mít zaměstnavatelé povinnost hlásit na ČSSZ všechny zaměstnance pracující u něj na DPP bez ohledu jakou výši odměny dostávají (tedy hlásit se budou i nepojištěné dohody). Výši odměn za každý kalendářní měsíc musí zaměstnavatel sdělovat OSSZ do 20. dne následujícího měsíce a OSSZ pak zjišťuje, zda byl překročen limit. Aby byla zajištěna informovanost zaměstnanců ohledně povinnosti odvádět pojistné, pokud součet odměn z více dohod u více zaměstnavatelů překročí hranici 40 % průměrné mzdy (17 500 Kč pro rok 2024), je dána povinnost zaměstnavateli o tomto zaměstnanci informovat. Splnění této povinnosti doporučujeme písemnou formou a s datem a s podpisem zaměstnance. Pokud totiž dojde k tomu, že zaměstnanec svoji oznamovací povinnost nesplní a v součtu odměn z více dohod u více zaměstnavatelů překročí danou hranici, budou tyto zaměstnavatelé informováni od ČSSZ o povinnosti uhradit z daných dohod pojistné. Pokud s tímto oznámením zaměstnavatel nebude souhlasit, měl by ve vlastním zájmu tuto skutečnost oznámit příslušné OSSZ. Současně s tímto nesouhlasným stanoviskem by měl přiložit doklad o tom, že splnil svou informační povinnost vůči zaměstnanci. Na základě tohoto oznámení OSSZ zahájí z moci úřední řízení o určení plátce pojistného. Z uvedeného však nevyplývá, jak se situace bude řešit v reálných podmínkách, například už jen fakt, že OSSZ bude vyhodnocovat pojištěnost dohod 20. dne následujícího měsíce, když výplatní termíny většiny

zaměstnavatelů jsou v první polovině měsíce. Jak se bude postupovat u dohod, které mezi tím skončí, kde zaměstnavatel zajistí, aby mu zaměstnanec zaplatil, za něj odvedené pojistné. Situaci pro vás sledujeme a budeme vás informovat.

4. ZMĚNA ZÁKONA O ORGANIZACI A PROVÁDĚNÍ SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ (582/1991 SB.)

V § 6 se na konci odstavce 4) doplňuje se písmeno z), které zní:

(Okresní správy sociálního zabezpečení:)

„z) vedou evidenci dob důchodového pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o provedení práce, kteří jsou plátcí pojistného, za kalendářní rok a předávají tyto údaje České správě sociálního zabezpečení.“

V případě, že je plátcem pojistného zaměstnanec na základě DPP, nevyhotovuje evidenční list důchodového pojištění zaměstnavatel, ale údaje o době, za kterou zaměstnanec doplatil pojistné, eviduje OSSZ, u které bylo pojistné doplaceno a po uplynutí kalendářního roku je předkládá ČSSZ, obdobně jako údaje o OSVČ a o osobách dobrovolně účastných důchodového pojištění.

Změny v tomto zákoně jsou jen kosmetické úpravy, a to výše uvedená povinnost OSSZ vést evidenci dob důchodového pojištění zaměstnanců činných na základě DPP a dále v souvislosti se zavedením nové kategorie plátce pojistného (zaměstnanec) se v § 104g odst. 1 písm. a) a b) a odst. 3 nahrazuje pojem „zaměstnavatel“ pojmem „plátce pojistného“.

A poslední změna, je doplnění v § 123a odst. 1 písm. a):

„(1) Jestliže dluh na pojistném a penále ve svém úhrnu nepřesáhne částku 100 Kč

a) k 31. prosinci kalendářního roku, jde-li o zaměstnavatele **nebo zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce, který je plátcem pojistného**, nebo

b)

odepíše se takový dluh k tíži příslušného orgánu sociálního zabezpečení.“

Jestliže dluh plátce „zaměstnanec činného na základě DPP“ k 31. 12. kalendářního roku ve svém úhrnu nepřesáhne částku 100 Kč nebo bude nedobytný, odepíše se k tíži příslušného orgánu sociálního zabezpečení za stejných podmínek jako u ostatních plátců pojistného. **Účinnost těchto změn je od 1. 7. 2024.**

5. ZRUŠENÍ VYHLÁŠKY O FKSP 114/2002 Sb.

V části šedesáté šesté došlo ke zrušení vyhlášky č. **114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb**, ve znění pozdějších předpisů, a následujících vyhlášek, které ji měnily: 510/2002 Sb., 100/2006 Sb., 355/2007 Sb., 365/2010 Sb., č. 434/2013 Sb., č. 353/2015 Sb., č. 357/2019 Sb., č. 612/2020 Sb., č. 263/2021 Sb. a to **s účinností od 1. 1. 2024**. K tomu logicky navazují změny v následujících zákonech:

- zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku
- zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách
- **školského zákona** č. 561/2004 Sb.
- zákon č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železnic
- zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech
- zákon 250/200 Sb. o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů

Ve všech těchto zákonech došlo ke zrušení odkazu na vyhlášku o FKSP a o zavedení limitu, že fond kulturních a sociálních potřeb nebo sociální fond se tvoří základním přidělem ze zisku ve výši **1 % z ročního objemu** (dle zrušené vyhlášky o FKSP to byla 2 %) nákladů zúčtovaných na mzdy, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a byla v nich doplněna věta, že **nejméně 50 % ze základního přidělu se použije na příspěvky na produkty spoření na stáří** zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

Dle přechodných ustanovení platí, že peněžní prostředky, které byly vedeny na účtu fondu kulturních a sociálních potřeb nebo sociálního fondu (dle zákona) přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona (1. 1. 2024), se použijí podle nového znění zákona. Tedy od 1. 1. 2024 lze finanční prostředky na účtu fondu spravovat pouze dle novely.

Jak se k těmto novinkám postaví státní podniky, kde nebude dostatečné množství zaměstnanců, kteří by tyto produkty měli a bylo jim možné přispívat, ukáže čas...

6. ZMĚNA ZÁKONA O OPATŘENÍCH V OBLASTI DANÍ V SOUVISLOSTI S OZBROJENÝM KONFLIKTEM NA ÚZEMÍ UKRAJINY VYVOLANÝM INVAZÍ VOJSK RUSKÉ FEDERACE (z. 128/2022 Sb.)

V § 1 je časově rozšířená možnost odpočtu daru ve výši 30 %:

„(1) Za zdaňovací období roku 2022 a **2023** lze podle § 15 odst. 1 zákona o daních z příjmů od základu daně odečíst hodnotu bezúplatného plnění v úhrnu nejvýše 30 % ze základu daně.

(2) Za zdaňovací období skončená v období od 1. března 2022 do ~~28. února 2023~~ **29. února 2024** lze podle § 20 odst. 8 zákona o daních z příjmů od základu daně sníženého podle § 34 zákona o daních z příjmů odečíst hodnotu bezúplatného plnění v úhrnu nejvýše 30 % ze základu daně sníženého podle § 34 zákona o daních z příjmů.

„(3) Ustanovení § 15 odst. 1 a § 20 odst. 8 zákona o daních z příjmů se použijí i na bezúplatné plnění poskytnuté v roce ~~2022~~ **2023**.“

„(4) Ustanovení § 15 odst. ~~9~~ **7** zákona o daních z příjmů se použije i v případě, jde-li o snížení základu daně o hodnotu bezúplatného plnění poskytnutého v roce 2022 a

2023 poplatníkem daně z příjmů fyzických osob, který je daňovým rezidentem Ukrajiny.“

(6) Poplatník daně z příjmů fyzických osob s příjmy ze závislé činnosti nemá za zdaňovací období roku 2022 povinnost podat daňové přiznání, pokud by mu tato povinnost vznikla jen z důvodu snížení základu daně o hodnotu bezúplatného plnění poskytnutého v roce 2022 **a 2023** Ukrajině prostřednictvím zastupitelského úřadu Ukrajiny na území České republiky.

„§ 2 - Opatření v oblasti osvobození od daně z příjmů

(1) Od daně z příjmů se osvobozuje

a) příjem zaměstnance podle zákona o daních z příjmů ve formě poskytnutého ubytování ve zdaňovacím období roku 2022 **a 2023**, je-li poskytnuto zaměstnavatelem podle zákona o daních z příjmů tomuto zaměstnanci a jeho rodinnému příslušníkovi s bydlištěm na území Ukrajiny z důvodu, že tento rodinný příslušník opustil Ukrajinu v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na jejím území vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, a

b) bezúplatný příjem poskytnutý v roce 2022 **a 2023** za účelem podpory obranného úsilí Ukrajiny.“

„§ 3 - Opatření v oblasti daňových výdajů

(1) Výdajem vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů podle zákona o daních z příjmů je výdaj na bezúplatné nepeněžitě plnění poskytnuté v roce 2022 **a 2023** na pomoc Ukrajině, jejím územně správním celkům nebo právníkům nebo fyzickým osobám se sídlem nebo bydlištěm na území Ukrajiny v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace na účely, pro které lze od základu daně odečíst hodnotu bezúplatného plnění.“

A na závěr změna textace v § 3a:

„Do vlastního příjmu manžela ~~podle § 35ba odst. 1 písm. b)~~ pro účely slevy na manžela podle zákona o daních z příjmů se od zdaňovacího období roku 2022 nezahrnuje příspěvek pro solidární domácnost podle zákona upravujícího opatření v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace.“

Závěr: došlo k prodloužení možnosti odpočtu daru dle § 15 ZDP ve výši 30 %, prodlužuje se osvobození příjmů v souvislosti s poskytnutím ubytování a příjmu na podporu válečného úsilí Ukrajiny stejně jako výdaj na podporu Ukrajiny jako daňový náklad a na závěr úprava textu vzhledem k úpravám v ZDP.

7. ZMĚNA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI (435/2004 Sb.)

Došlo ke zrušení §§ 44a a 44b:

§ 44a

~~Uchazeči o zaměstnání, kterému bylo podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, odbytné nebo odchodné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, odbytného nebo~~

~~odchodného stanovená jinými právními předpisy. Ustanovením předchozí věty není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou tímto zákonem.~~

~~§ 44b~~

~~(1) Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstupné, odbytné nebo odchodné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního nebo služebního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu anebo v den skončení pracovního nebo služebního poměru, poskytne krajská pobočka Úřadu práce kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby uvedené v § 44a. Podpora v nezaměstnanosti se poskytne uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, za kterou byla poskytnuta kompenzace podle věty první.~~

~~(2) Výše kompenzace se stanoví jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku¹⁵), který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání podle pracovněprávních předpisů¹⁵); pokud se u něho tyto pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jeho průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů¹⁵).~~

~~(3) V případě, že uchazeč o zaměstnání nebude moci průměrný měsíční čistý výdělek doložit, kompenzace se poskytne ve výši násobku doby, za kterou náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, a 0,15 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byl uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.~~

~~(4) Náleží-li kompenzace jen po část kalendářního měsíce, stanoví se její výše v poměrné částce odpovídající počtu kalendářních dnů, za které náleží. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.~~

~~(5) O poskytnutí kompenzace vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.~~

~~(6) O výši vyplacené kompenzace informuje krajská pobočka Úřadu práce zaměstnavatele do 3 pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí. Zaměstnavatel je povinen uvedenou částku Úřadu práce uhradit do 10 pracovních dnů od doručení této informace, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil. Nesplnění této povinnosti oznamuje krajská pobočka Úřadu práce celnímu úřadu příslušnému podle sídla zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou; neuhrazenou částku vyplacené kompenzace vymáhá na zaměstnavateli tento celní úřad.~~

~~§ 48~~

~~Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrná doba a po uplynutí části podpůrné doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 3 6 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrnou dobu. Jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 6~~

měsíců, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývajících část podpůrčí doby. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

§ 49

(1) Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň **6 9** měsíců; tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnáním nebo výdělečnou činností ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnání z důvodů uvedených ve zvláštním právním předpise nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Současně musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

(2) Do doby **6 9** měsíců podle odstavce 1 se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (§ 25 odst. 1 a 3) a krátkodobým zaměstnáním.

Řízení o podpoře v nezaměstnanosti a řízení o poskytnutí kompenzace pravomocně neskončená přede dnem nabytí účinnosti (1. 1. 2024) tohoto zákona se dokončí podle tohoto zákona ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

5/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

50/2023 Zaměstnanci u nás konají práci v nočních směnách a máme stanovenou vnitřní směrnici, že první směna v týdnu nastupuje ve 22:00 v neděli. Jak máme poskytovat příplatky za sobotu a neděli a případně za svátek?

Pokud máte vnitřní směrnici, která pouze stanoví, že první směna v týdnu začíná v neděli ve 22:00, pak veškeré příplatky poskytujete od půlnoci do půlnoci daného dne.

V § 91 odst. 6) je stanoveno, že u zaměstnavatele, u kterého konají zaměstnanci práci v nočních směnách, začíná den pracovního klidu tou směnou, která nastupuje v týdnu jako první. Dále je v tomto odstavci uvedeno, že toto lze použít i pro účely odměňování (tedy pro účely práva na mzdu, plat, odměnu z dohody a pro zjišťování průměrného výdělku) – mělo by být taktéž ošetřeno vnitřním předpisem či směrnicí.

Zde je třeba si vysvětlit, že § 91 definuje **dny pracovního klidu** jako dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky. Dny nepřetržitého odpočinku v týdnu jdou definovány v § 92, kde se říká, že jestliže to umožňuje provoz zaměstnavatele, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem zaměstnancům na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle. Sobota a neděle tedy nejsou zákonem definovanými dny nepřetržitého odpočinku a jako tyto dny lze určit i jiné dny v týdnu (pokud provoz zaměstnavatele neumožňuje, aby jedním z nich byla neděle). Sobota a neděle jsou kalendářní dny, a jako takové začínají 0:00 a končí 24:00. Sobota a neděle nejsou pojmově to samé co dny pracovního klidu.

Právní úprava § 91 odst. 6 sleduje za smysl to, aby den nepřetržitého odpočinku v týdnu začínal s koncem směny a nikoliv kalendářně. Pro mzdové účely toto ustanovení lze použít, anebo je možné jej nepoužít a pro mzdu počítat čas od půlnoci do půlnoci (v tomto případě, pořád platí, že den pracovního klidu začíná tou směnou, která, nastupuje v týdnu jako první, nikoli tedy o půlnoci).

Závěrem: Pokud tedy zaměstnavatel stanoví, že pro účely odměňování den pracovního klidu začíná hodinou odpovídající nástupu té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první, potom je tato hodina zásadní i pro poskytování náhradního volna či příplatku za práci ve svátek. Nikoliv však pro příplatek za sobotu a neděli nebo za práci v nočních hodinách.

Protože den pracovního klidu, který je definován v § 91 odst. 1, není pojmově totožný se sobotou a nedělí, nelze výše uvedené ustanovení (§ 91 odst. 6)) použít. Příplatek za práci v sobotu a v neděli vždy náleží od půlnoci do půlnoci, stejně jako příplatek za práci v nočních hodinách (od 22:00 do 6:00), a to i když zaměstnavatel stanovil, že pro účely odměňování den pracovního klidu začíná hodinou odpovídající nástupu té směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první. Tato pravidla doporučujeme jednoznačně vymezit ve vnitřním předpise.

Pokud ustanovení o aplikaci začátku dne pracovního klidu pro účely odměňování nevyužijeme, doporučujeme do vnitřního předpisu uvést, „Den pracovního klidu začíná nástupem směny v neděli ve 22:00 (ve vašem případě) a pro účely odměňování začíná den pracovního klidu, svátek a sobota a neděle v 00:00 hodin.“

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

Nedokážete-li svou práci udělat za prvních 24 hodin, pracujte po nocích.

ZÁKLADNÍ SAZBY STRAVNÉHO V CIZÍ MĚNĚ PRO ROK 2024

ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNÉ	ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNÉ
Afghánistán	EUR	45	Gruzie	EUR	45
Albánie	EUR	40	Guatemala	USD	45
Alžírsko	EUR	50	Guinea	EUR	50
Andorra	EUR	50	Guinea-Bissau	EUR	45
Angola	USD	60	Guyana	USD	50
Argentina	USD	50	Honduras	USD	45
Arménie	EUR	45	Hongkong	EUR	50
Austrálie a Oceánie ¹⁾	USD	65	Chile	USD	55
Ázerbájdžán	EUR	40	Chorvatsko	EUR	45
Bahamy	USD	60	Indie	EUR	45
Bahrain	EUR	45	Indonésie	EUR	40
Bangladéš	USD	50	Irák	EUR	50
Belgie	EUR	50	Írán	EUR	40
Belize	USD	50	Irsko	EUR	50
Benin	EUR	45	Island	EUR	65
Bermudy	USD	50	Itálie, Vatikán a San Marino	EUR	50
Bělorusko	EUR	45	Izrael	USD	60
Bhútán	USD	50	Japonsko	USD	65
Bolívie	USD	50	Jemen	EUR	35
Bosna a Hercegovina	EUR	40	Jihoafrická rep.	EUR	40
Botswana	USD	55	Jižní Súdán	USD	55
Brazílie	USD	60	Jordánsko	EUR	50
Brunej	USD	40	Kambodža	USD	45
Bulharsko	EUR	40	Kamerun	EUR	50
Burkina Faso	EUR	40	Kanada	USD	50
Burundi	USD	55	Kapverdy	EUR	40
Čad	EUR	50	Karibik ostrovní státy ²⁾	USD	60
Černá Hora	EUR	40	Katar	USD	50
Čína	EUR	45	Kazachstán	EUR	45
Dánsko	EUR	60	Keňa	EUR	45
Džibutsko	USD	65	Kolumbie	USD	45
Egypt	EUR	50	Komory	USD	55
Ekvádor	USD	50	Konžská rep.	USD	60
Eritrea	USD	50	Konžská dem. rep.	USD	65
Estonsko	EUR	45	KLDR	EUR	45
Etiopie	EUR	50	Korejská republika	EUR	55
Filipíny	EUR	40	Kosovo	EUR	45
Finsko	EUR	55	Kostarika	USD	50
Francie	EUR	50	Kuba	EUR	60
Franc. Guyana	EUR	45	Kuvajt	EUR	40
Gabon	EUR	50	Kypr	EUR	45
Gambie	EUR	45	Kyrgyzstán	EUR	40
Ghana	EUR	55	Laos	USD	45
Gibraltar	EUR	40	Lesotho	USD	50

¹⁾ + ostrovní státy: Americká Samoa, Cookovy ostrovy, Fidži, Guam, Kiribati, Kokosové ostrovy, Marshalovy ostrovy, Midwayské ostrovy, Mikronésie, Nauru, Niue, Nová Kaledonie, Norfolk, Palau, Papua Nová Guinea, Pitcaimův ostrov, Šalamounovy ostrovy, Společenství Severních Marian, Tahiti, Tokelau, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Velikonoční ostrov, Východní Timor, Ostrov Wake, Wallis a Futuna, Západní Samoa.

²⁾ Anquilla, Antigua a Barbuda, Aruba, Barbados, Curaçao, Dominika, Dominikánská rep. Grenada, Haiti Jamajka, Kajmanské ostrovy, Montserrat, Britské panenské ostrovy, Portoriko, Svatá Lucie, Svatý Kryštof a Nevis, Svatý Vincent a Grenadiny, Trinidad a Tobago.

ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNĚ	ZEMĚ	Měnový kód	STRAVNĚ
Libanon	USD	55	Rusko	EUR	45
Libérie	EUR	45	Rwanda	USD	55
Libye	EUR	45	Řecko	EUR	40
Lichtenštejnsko	CHF	70	Salvador	USD	45
Litva	EUR	40	Saúdská Arábie	EUR	50
Lotyšsko	EUR	45	Senegal	EUR	55
Lucembursko	EUR	55	Sev. Makedonie	EUR	40
Macao	EUR	45	Seychely	EUR	55
Madagaskar	EUR	40	Sierra Leone	EUR	40
Maďarsko	EUR	45	Singapur	USD	60
Malajsie	USD	45	Spojené arabské emiráty	USD	55
Malawi	USD	45	Slovensko	EUR	35
Maledivy	USD	55	Slovinsko	EUR	40
Mali	EUR	50	Somálsko	USD	55
Malta	EUR	50	Spoj. státy am.	USD	60
Maroko	EUR	50	Srbsko	EUR	35
Mauretánie	EUR	40	Srí Lanka	USD	50
Mauricius	USD	55	Středoaf. rep.	USD	50
Mexiko	USD	50	Súdán	USD	55
Moldavsko	EUR	45	Surinam	USD	50
Monako	EUR	45	Sv. Tomáš a Princův o.	EUR	40
Mongolsko	EUR	40	Svazijsko	USD	55
Mosambik	USD	50	Sýrie	EUR	50
Myanmar (Barma)	USD	55	Španělsko	EUR	50
Namibie	USD	50	Švédsko	EUR	65
Německo	EUR	45	Švýcarsko	CHF	75
Nepál	USD	50	Tádžikistán	EUR	40
Niger	EUR	50	Tanzanie	USD	55
Nigérie	EUR	50	Thajsko	EUR	40
Nikaragua	USD	45	Tchaj-wan	EUR	45
Nizozemsko	EUR	50	Togo	EUR	40
Norsko	EUR	65	Tunisko	EUR	50
Nový Zéland	USD	65	Turecko	EUR	40
Omán	EUR	50	Turkmenistán	EUR	45
Pákistán	EUR	40	Uganda	USD	55
Panama	USD	45	Ukrajina	EUR	45
Paraguay	USD	50	Uruguay	USD	55
Peru	USD	52	Uzbekistán	EUR	40
Pobřeží Slonoviny	EUR	40	Velká Británie	GBP	45
Polsko	EUR	45	Venezuela	USD	65
Portugalsko a Azory	EUR	40	Vietnam	EUR	40
Rakousko	EUR	45	Zambie	USD	55
Rovníková Guinea	EUR	50	Zimbabwe	USD	50
Rumunsko	EUR	40	Ostatní země zde neuvedené	EUR	35