

PM
a

Práce a Odvody Mzdy

bez chyb,
přesně a penále®

Personální chyby po novele ZP

Zdaňování vybraných benefitů

Práce na dálku - principy

Zaměstnávání rodičů s dětmi

Schodek na svěřených hodnotách

Náhrada zvýšených stravovacích výdajů

Pracovní cesta z pohledu BOZP

Veřejná správa

Odklad školní docházky

FKSP - změny

Určení příplatku za vedení

4-5/2024
XIX. ročník

OBSAH 4-5 / 2024

AKTUÁLNĚ	A	ODVODY	ODV
Jak předejít personálním chybám po novele zákoníku práce.	3	Zaměstnavatelé ve zdravotním pojištění – povinnosti a sankce	62
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Zdaňování vybraných benefitů v r. 2024 – rekreace, sport, kultura.	7	Péče o děti ve zdravotním pojištění – řešení situací z praxe	66
<i>Ing. Pavel Novák</i>		<i>Ing. Jiří Hálek</i>	
Práce na dálku v právních podmínkách roku 2024	12	Pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení v roce 2024.	68
<i>Ing. Ivan Macháček</i>		<i>Ing. Miroslav Bulla</i>	
PRACOVNÍ PRÁVO	PP	Zaměstnání a samostatná výdělečná činnost pojištěnce	
Zvláštnosti zaměstnávání rodičů s dětmi.	17	ve zdravotním pojištění.	70
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Jak správně vyplňovat záznam o úrazu.	20	Zdravotní pojištění a dobrovolné doplatky	
<i>JUDr. Eva Dandová</i>		do minimálního vyměřovacího základu	73
Kamery na pracovišti – je nutný souhlas?	25	<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		Praktická řešení k odvodům	75
Praktická řešení k zákoníku práce	27	PRACOVNÍ CESTA	PC
CHYBY A POKUTY	CH	Náhrada zvýšených stravovacích výdajů při tuzemské	
Pracovní smlouva bez chyb a omylů	30	pracovní cestě a při zahraniční pracovní cestě v roce 2024	77
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		<i>JUDr. Jana Drexlerová</i>	
Pracovní a rodinné podmínky	34	Pracovní cesta z pohledu BOZP.	83
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>		<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Schodek na svěřených hodnotách – povinnosti zaměstnance	36	OSVČ – výlohy spojené s pracovní cestou	87
<i>JUDr. Eva Dandová</i>		<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
ODMĚŇOVÁNÍ	ODM	Automobil – pohonné hmoty v paušální výši.	90
Nárok na odstupné a nárok na podporu v nezaměstnanosti nově	41	<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
<i>Richard W. Fetter</i>		Praktická řešení k pracovní cestě	93
Mzdové listy zaměstnanců	43	VEŘEJNÁ SPRÁVA	VS
<i>Ing. Martin Děrgel</i>		Odklad školní docházky	96
Optimalizace podnikajícího zaměstnance		<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
prostřednictvím daňových odpisů	45	FKSP od roku 2024	99
<i>Ing. Ivan Macháček</i>		<i>Ing. Zdeněk Morávek</i>	
Náhrada mzdy a dávky nemocenského pojištění.	51	Způsob určení příplatku za vedení vedoucímu zaměstnanci	
<i>Ing. Miroslav Bulla</i>		– pevná částka nebo procento?	102
Praktická řešení k odměňování.	54	<i>Richard W. Fetter</i>	
Srážky ze mzdy (od únorového zúčtování		Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	105
lednové mzdy) 2024 nově	57	<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
<i>Richard W. Fetter</i>			

Jak předejít personálním chybám po novele zákoníku práce

Již v průběhu roku 2023 před přijetím novely zákoníku práce č. 281/2023 Sb., se ozývali zaměstnavatelé s názory, že změny v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (dále ZP), zvýší jejich byrokratickou zátěž a přinesou výkladové problémy. Změny v ZP s účinností od 1. 10. 2023 a od 1. 1. 2024 nejsou od názorů zaměstnavatelů daleko a mohou způsobit chyby a omyly v personální práci. Jaká jsou nejčastější možná pochybení a jak je řešit?

A

DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVÍ POMĚR - Nová ustanovení ZP upravující dohody o pracovní činnosti (DPČ) a dohody o provedení práce (DPP) patří k nejdiskutovanějším. Pochybením v personální praxi se však může jednodušejším právním výkladem předejít.

Elektronické sjednání dohody patří mezi významné novinky v této oblasti a navazuje na elektronické rozšíření komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Do ZP byl nově zařazen § 21, který řeší způsob doručování písemností týkající se utváření nebo změny obsahu pracovního závazku. **Byl-li pracovní poměr nebo DPČ nebo DPP uzavřena elektronicky, bude sjednání platné pouze tehdy, bude-li tato písemnost doručena na vlastní elektronickou adresu zaměstnance.**

Zaměstnanec tak má právo získat znění smlouvy do své elektronické dispozice a může se přesvědčit o obsahu závazku, který elektronicky sjednal. Nová úprava vyhovuje tak zaměstnanci, který je méně zdatný v užívání informačních technologií. Zaměstnanec má právo od pracovní smlouvy nebo dohody odstoupit do 7 dnů ode dne dodání na jeho elektronickou adresu. Odstoupení musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží. Tím se právní jednání, např. vznik nebo změna pracovní smlouvy nebo do-

hody, ruší od samého počátku. To pak může zakládat další vzájemné „právní“ jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Odměňování (příplatky) podle dohod

Zaměstnanci pracující podle dohod mají nově nárok na příplatky (mzdu) za práci, pokud pracují za podmínek, kdy tento nárok vzniká. Jedná se o mzdu za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v ne-

I když počítačové firmy přinášejí ve svých programech a vzorech dostatek informací pro způsob výpočtu dovolené, zaměstnavatelům to mnohdy nestačí.

Aby předešli možnému pochybení při zjišťování délky dovolené, měli by postupovat: Za každou celou odpracovanou týdenní pracovní dobu přísluší zaměstnanci dovolená v délce 1/52 této týdenní pracovní doby vynásobené výměrou dovolené. Výsle-

Není možné jako zmaření doručení písemnosti posuzovat, jestliže v době doručování byl zaměstnanec na dovolené, jejíž nástup mu zaměstnavatel určil.

děli. Zaměstnavatelé odůvodňují svůj záporný postoj tím, že se v případě dohod jedná o odměnu, nikoliv o mzdu a proto prý příplatky nenáleží. Je ovšem nutné vzít v úvahu ustanovení § 138 ZP. **Pro poskytování odměny z dohody se § 115 až 118 použijí obdobně jako je tomu u zaměstnanců v pracovním poměru. Odměna se posuzuje jako mzda.**

Dovolená i za práci podle dohod Od 1. ledna 2024 mají dohodáři významnou výhodu. Při splnění podmínek jim náleží dovolená podle § 213 ZP.

dek se vždy zaokrouhlí na celé hodiny nahoru. K výpočtu se použije tzv. „univerzální vzorec“ ve tvaru: počet celých odpracovaných násobků týdenní pracovní doby / 52 × týdenní pracovní doba × výměra dovolené. Pro účely dovolené se posuzuje týdenní pracovní doba v rozsahu 20 hodin týdně. Zaměstnanci tak při čtyřtýdenní dovolené za odpracování každých 20 hodin (včetně náhradních dob) vznikne právo na jednu dvanáctinu (1 / 52) z 80 hodin (20 × 4). Tedy přibližně 1,5 hodiny dovolené (přesně 1,5384).

Příklad
Zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce odpracoval v době od června do září 292 hodin, tedy 14 násobek fiktivní 20 hodinové týdenní pracovní doby ($292 : 20 = 14,6$).

Při výměře 4 týdnů vzniklo právo na 22 hodin dovolené ($14 / 52 \times 20 \times 4 = 21,54$).

Nebude-li mít zaměstnanec možnost si dovolenou vyčerpat ve volnu, zaměstnavatel mu za ni po skončení práce podle dohody poskytne náhradu mzdy.

Přestávky v práci

I když nová právní úprava přestávek v práci pro dohodáře je účinná již od 1. října 2023, mnoho zaměstnavatelů nebere tuto situaci v úvahu a neposkytují přestávky v práci nejen podle ZP, ale i podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. **Toto nařízení vlády bylo novelizováno od 1. ledna 2024 (č. 330/2023 Sb.). Nařízení vlády upravuje poskytování přestávek v práci např. při zrakové zátěži (práce s počítačem a se zobrazovací jednotkou), při práci s břemeny a při vnuceném a monotonním tempu apod. Řeší rovněž otázky spojené s pracovními podmínkami, jako je např. větrání, osvětlení pracovišť, poskytování ochranných nápojů apod. Zaměstnavatelé by na novelizované nařízení vlády měli reagovat a učinit potřebná opatření např. v pracovním řádu, v kolektivních smlouvách, v předpisech k vydávání ochranných pracovních prostředků apod. V průběhu osmihodinové směny musí být poskytnuty minimálně 2 bezpečnostní přestávky po 10 minutách, na dvanáctihodinovou směnu minimálně 4 bezpečnostní přestávky.** Poslední bezpečnostní přestávka se zařazuje nejpozději 1 hodinu před ukončením směny. Po dobu bezpečnostních přestávek nesmí být zaměstnanec exponován danému faktoru překračujícímu přípustný expoziční limit.

Kdy by měl zaměstnavatel změnit dohodu na pracovní poměr?

Významná je „novinka“ v ZP, která může umožnit zaměstnanci přechod z DPČ nebo DPP do pracovního poměru. **U zaměstnavatelů nová povinnost vyvolává pochybnosti.** Požádá-li zaměstnanec, jehož právní vztahy založené dohodami o provedení práce a dohodami o pracovní činnosti v předchozích 12 měsících v souhrnu u tohoto zaměstnavatele trvaly po dobu nejméně 180 dní, písemně zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejpozději do 1 měsíce odůvodněnou písemnou odpověď. Může být kladná směřující ke sjednání pracovního poměru nebo záporné stanovisko zaměstnavatel odůvodní např. vážnými provozními důvody nebo povahou práce. **Na odůvodnění nesmí zaměstnavatel zapomenout, neboť jinak by mohl čelit návrhu zaměstnance na zahájení soudního řízení. V něm by pak měl prokázat existenci důvodů k odmítnutí žádosti zaměstnance.**

PRÁCE NA DÁLKU

Dohoda o práci na dálku

ZP v § 317 nově stanovil podmínky pro práci na dálku (dříve home-office). K výkonu této práce by měl zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem dohodu. Může být samostatná nebo součástí pracovní smlouvy.

ZP však neuvádí náležitosti, které by tato dohoda měla obsahovat. Aby zaměstnavatel předešel možným omylům a chybám, doporučuje se, aby dohoda obsahovala:

- označení místa nebo míst výkonu práce na dálku,
- způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly,
- rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby,
- způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem,
- dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá.

Důležitý bude údaj o rozvržení pracovní doby, zda si rozvrh provede zaměstnanec sám nebo zaměstnavatel. Možná je i kombinace v jednotlivých dnech, např. u pružné pracovní doby podle § 85 ZP. V dohodě by měl být rovněž uveden (není to povinnost) způsob zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnavatelem, včetně průběžné kontroly místa výkonu práce.

Povinnost hradit náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce

a budou v souvislosti např. se spotřebovanou energií apod., vznikne zaměstnavateli tehdy, jestliže se se zaměstnancem na tom dohodne. **Abyste zaměstnavatel nevyvolal zbytečný spor, mělo by být ujednání o poskytnutí náhrady, či sdělení záporného stanoviska zaměstnanci, řešeno přednostně.** Jedná se např. o náklady jako je plyn, elektřina, pevná paliva, dodávka tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávka vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu. **Úhradu stanoví Ministerstvo práce a sociálních věcí paušální částkou. Výsledný hodinový paušál by podle vyhlášky MPSV měl činit 4,50 Kč.** Zaměstnavatelé mohou však poskytovat i vyšší náhrady. To neplatí pro tzv. nepodnikatelské subjekty, jako např. pro stát, samosprávy, veřejné organizace či státní a veřejné školy.

Náhrada za opotřebení náradí a zařízení

Při práci na dálku se často zapomíná, že zaměstnanec může uplatňovat i náhradu za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce. I když podle ustanovení § 190 ZP je poskytování této náhrady zahrnuto mezi cestovní náhrady, tedy do sedmé části ZP, lze ji uplatňovat i při práci na dálku. Jde v podstatě o právní úpravu, která zajistila zaměstnanci přenesení obecné zásady, podle které má zaměstnavatel nést ná-

klady spojené s výkonem práce zaměstnance a vytvářet mu podmínky pro řádný výkon práce, a to i pro případy, kdy zaměstnavatel souhlasí s tím, že zaměstnanec bude používat k výkonu práce vlastní nářadí, zařízení a předměty. Podmínkou je však, že zaměstnavatel se zaměstnancem podmínky pro poskytování náhrady sjedná nebo ji stanoví ve vnitřním předpise podle § 305 ZP. Za takových okolností je pak **zaměstnavatel povinen hradit zaměstnanci náhrady za jejich opotřebení**. Vzhledem k tomu, že praxe prokázala, že se jedná o méně frekventované specifické případy, není vhodná ani obecná úprava formou prováděcího právního předpisu, a proto je stanoveno, že konkrétní úpravu musí vždy podle konkrétních podmínek sjednat nebo stanovit sám zaměstnavatel.

INFORMACE O OBSAHU PRACOVNÍHO POMĚRU

Novela ZP má tyto povinnosti zaměstnavatele upraveny v novém § 37. Zaměstnavatel je povinen písemně informovat o právech a povinnostech zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru, jestliže je pracovní smlouva neobsahuje. Tyto informace musí poskytnout nejpozději do 7 dní (dříve do 1 měsíce) od vzniku pracovního poměru.

Musí být poskytovány nebo předány v listinné nebo elektronické podobě. Pokud k nim má zaměstnanec přístup, mohou být uloženy a vytisknuty. Zaměstnavatel si uschová doklad o jejich předání a doručení. Problém a pochybení zaměstnavatele může spočívat v tom, že nestačí splnit povinnost k informování do 7 dnů od vzniku pracovního poměru. Informace musí obsahovat např. jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o dovolené a o způsobu určování její délky. Zaměstnavatel nesmí zapomenout na sdělení údaje o poskytovaném odborném rozvoji zaměstnance, o stanovené týden-

ní pracovní době, o předpokládaném týdenním rozsahu pracovní doby při výkonu práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a o způsobu rozvržení pracovní doby včetně délky vyrovnávacího období, pokud je uplatněno nerovnoměrné rozvržení. Rovněž musí být zaměstnanec informován o rozsahu práce přesčas, o rozsahu minimálního nepřetržitého denního odpočinku a nepřetržitého odpočinku v týdnu a době poskytování přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřené doby na oddech a jídlo a o účasti na nemocenském a důchodovém pojištění. Informace v elektronické podobě musí být zaměstnanci přístupná, aby měl možnost si ji uložit nebo vytisknout. **Zaměstnavatel je povinen uschovat si doklad o předání informace zaměstnanci.** Zaměstnavatel informační povinnost může splnit i tím, že odkáže zaměstnance na příslušný právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis. **Sedmidenní lhůta k informování běží od vzniku pracovního poměru.**

Změny informací

V případě, že by došlo ke změnám uvedených údajů, je zaměstnavatel povinen zaměstnance písemně informovat bezodkladně, nejpozději však v den, kdy změna nabývá účinnosti. Tato povinnost se nevztahuje na změny právních předpisů a kolektivních smluv.

OBLAST DORUČOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH PÍSEMNOSTÍ byla novelou ZP podstatně rozšířena a změněna. Důvodem je nejen digitalizace, ale i rozšíření elektronických a telekomunikačních možností.

Doručování do datové schránky zaměstnance

Nové ustanovení § 335a ZP uvádí podmínky, které umožňují doručování prostřednictvím datové schránky. Zaměstnanec s tím musí vyslovit písemný souhlas. Může tedy hlasovou schránku zneprís-

tupnit pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby a dalších osob podle zákona o elektronických úkonech. Zaměstnanec má desetidenní lhůtu k přihlášení do datové schránky ode dne dodání písemnosti. Jinak by se písemnost považovala za doručenou posledním dnem této lhůty.

Zavedl se předpoklad doručení v případě, že zaměstnanec převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 10 dnů ode dne jejího dodání. Zaměstnanec tak doručení písemnosti nebude moci zabránit tím, že její převzetí zaměstnavateli nepotvrdí.

Zaměstnavatel písemnost zasílá na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa, případně může být doručována tomu, koho zaměstnanec plnou mocí s ověřeným podpisem určil k přijetí písemnosti. Jedná se o adresu pro doručování, kterou zaměstnanec zaměstnavateli uvedl např. v osobním dotazníku při vzniku pracovněprávního vztahu. Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena, zastížen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně pošty nebo u obecního úřadu. **Zaměstnanec o tom písemně uvědomí a vyzve ho, aby si písemnost do 15 kalendářních dnů vyzvedl.** Současně ho prokazatelně poučí o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. O tom by měl doručovatel provést písemný záznam.

Doručení nebylo možné

Jestliže je doručení na pracovišti nemožné, např. u zaměstnanců, kteří pracují na dálku, zaměstnavatel doručí písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací anebo prostřednictvím datové schránky. Pokud ani to nelze učinit, protože k tomu zaměstnanec např. neudělal souhlas, může zaměstnavatel zvolit jeden z dalších způsobů doručení písemnosti, tj. např. zaměstnanci písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Zmaření doručení

Za jednání zaměstnance, které se považuje za zmaření nebo vyhýbání se doručení se např. považuje: zaměstnanec nebylo možné na poslední zaměstnavateli známé adrese zastihnout, změnil-li zaměstnanec adresu, zásilku si v odběrní lhůtě nevyzvedl apod. Jako doručená se považuje i zásilka, jestliže zaměstnanec odmítl stvrdit její přijetí na doručence nebo že trval na tom, aby zásilka byla na poště otevřena ještě dříve, než ji převezme apod. **Naproti tomu není možné jako zmaření doručení písemnosti posuzovat, jestliže v době doručování byl zaměstnanec na dovolené, jejíž nástup mu zaměstnavatel určil.** Podmínkou je, že jeho adresa, kterou zaměstnavatel nahlásil, souhlasí se skutečností a zaměstnavatel písemnost zasílá do místa jeho bydliště a nikoliv do místa pobytu o dovolené. Mezi další důvody např. patří pracovní neschopnost, pobyt v lůžkovém zařízení apod.

Osobní předání písemnosti

Zaměstnanec doručuje písemnost zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit. **Doručení písemnosti zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.** Jestliže zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, nepo-

skytne součinnost nebo jinak zne-
možní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo. Zaměstnanec může doručit písemnost zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil. Tato písemnost musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance. Důsledky písemnosti jsou neúčinné, pokud se vrátí zaměstnanci jako nedoručitelná. Písemnost doručovaná zaměstnavateli prostřednictvím **sítě nebo služby elektronických komunikací** je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnavatel zaměstnanci datovou zprávou. Jestliže zaměstnavatel převzetí písemnosti nepotvrdí ve lhůtě 15 dnů ode dne jejího dodání, považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty. Při doručování **do datové schránky** zaměstnavatele platí nové pravidlo: **jestliže se zaměstnavatel do ní nepřihlásil ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti, považuje se poslední den této lhůty za doručení.**

JUDr. Ladislav Jouza

§ 335a zákona č. 262/2006 Sb.

Citace na straně 5

Doručování zaměstnavatelem do datové schránky zaměstnance

Zaměstnavatel může doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, pokud si ji zaměstnanec neznepřístupnil pro dodávání dokumentů z datové schránky fyzické osoby, podnikající fyzické osoby nebo právnické osoby podle § 18a zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů. Jestliže se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.

§ 317 zákona č. 262/2006 Sb.

Citace na straně 4

Práce na dálku

(1) Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.

(2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.

(3) Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona¹¹⁹⁾, a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo,...

Zákoník práce - aktuálně

Objednávejte na tel. čísle: 558731 125-127, 732 705 627, e-mailem: abo@i-poradce.cz, www.i-poradce.cz nebo přes e-shop.

Zdaňování vybraných benefitů v r. 2024

– rekreace, sport, kultura

S účinností od 1. 1. 2024 došlo v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP, k řadě změn ohledně zdaňování benefitů a jiných plnění poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům. Stalo se tak novelou ZDP, a to zákonem č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů (dále jen novela ZDP). K jakým změnám došlo novelou ZDP na příjmové straně u zaměstnanců a na výdajové straně u zaměstnavatelů u vybraných benefitů týkajících se poskytování rekreace a zájezdů či sportovních a kulturních akcí?

ZMĚNY VYBRANÝCH BENEFITŮ

OD 1. 1. 2024 - V obecném slova smyslu představuje benefit výhodu, přínos nebo určitý prospěch. Za zaměstnanecký benefit je pak považováno plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci nad rámec odměny za práci, které je pro zaměstnance výhodné, popřípadě přináší nějaký využitelný přínos či prospěch do jeho osobní sféry. Záměr zákonodárce ohledně daňových změn v oblasti zaměstnaneckých benefitů je podrobně popsán v důvodové zprávě k předložené novele ZDP a také v odůvodnění přijatých poslaneckých pozměňovacích návrhů, které byly předloženy v Poslanecké sněmovně v rámci legislativního procesu. Podle zákonodárce znamenají benefity selektivní daňovou výjimku, kterou efektivněji uplatňují především větší zaměstnavatelé a u malých firem či živnostníků s malým počtem zaměstnanců není vždy efektivní administrovat tyto daňové benefity tak, aby byly využity naplno. **Co se týče vybraných benefitů, které se týkají oblastí nepeněžních příspěvků poskytovaných zaměstnavatelem v souvislosti s rekreací a zájezdy či sportovními a kulturními akcemi, tak pro ně novela ZDP v podstatě zavádí omezení osvobození u zaměstnanců.** I z důvodu toho, že jsou tyto daňové změny poměrně významné a původní vládní ná-

vrh byl v průběhu přijímání zákona několikrát měněn, Generální finanční ředitelství vydalo za účelem posílení právní jistoty metodickou informaci. Metodická informace k zaměstnaneckým benefitům od 1. ledna 2024 (dále jen Metodická informace GFR) je přístupná na webových stránkách finanční správy. Informace obsahuje nejen výklad příslušných ustanovení ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2024 zastávaný finanční správou, ale také podrobnější vysvětlení obecného přístupu k interpretaci práva v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

Vybrané benefity dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP

Jak už bylo uvedeno, jedna významná skupina nepeněžních benefitů je definována v ustanovení § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Zaměstnavatel je může poskytovat dle svého uvážení nad rámec mzdových nebo platových nároků. O jaké benefity se jedná a jak se změnilo jejich zdanění oproti loňskému roku?

Zákonodárce příjmy plynoucí z titulu poskytování výše uvedených benefitů osvobodil od zdanění za předpokladu, že jsou zaměstnanci poskytnuté v nepeněžní formě. **Nově je však s účinností od 1. 1. 2024 zaveden, až na výjimku, souhrnný limit pro osvobození tohoto druhu příjmu zaměstnance u konkrétního zaměstnavatele.**

Výjimkou jsou benefity uvedené v § 6 odst. 9 písm. g) ZDP – viz níže.

§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2024:

Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4 ZDP, dále osvobozeny nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, v úhrnu do výše poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období ve formě

1. pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, použití vzdělávacích nebo rekreačních zařízení nebo poskytnutí rekreace nebo zájezdu,
2. použití zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona, knihovny zaměstnavatele, tělovýchovných a sportovních zařízení,
3. příspěvku na kulturní nebo sportovní akce,
4. příspěvku na tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama přesahuje 50 % plochy.

V ZDP byl zachován věcný rozsah nepeněžních benefitů poskytova-

ných zaměstnavatelem zaměstnancům, u kterých se uplatňuje osvobození. **Došlo však k omezení výše příjmů z titulu těchto benefitů, které mohou být osvobozeny, a to zavedením limitu úhrnné hodnoty takových plnění poskytnutých konkrétním zaměstnavatelem zaměstnanci za zdaňovací období** (jelikož se jedná o daň z příjmů zaměstnance ze závislé činnosti, je zdaňovacím obdobím kalendářní rok). Pro účely daní z příjmů je průměrná mzda definovaná v § 21g odst. 2 ZDP jako průměrná mzda stanovená podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení. **Pro rok 2024 nařízení vlády č. 286/2023 Sb. stanovuje všeobecný vyměřovací základ ve výši 40 638 Kč a přepočítací koeficient pak činí 1,0819. Průměrná mzda pro rok 2024 po zaokrouhlení na celé Kč činí 43 967 Kč.**

S účinností od 1. 1. 2024 je nově stanoven jednotný roční limit pro osvobození vybraných nepeněžních benefitů uvedených § 6 odst. 9 písm. d) ZDP poskytovaných zaměstnavatelem. Limit je stanoven ve výši poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období. V roce 2024 představuje částku ve výši 21 983,50 Kč.

Úhrnný limit, do jehož výše budou nepeněžní plnění podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP včetně příspěvků na rekreaci a zájezd osvobozena, se posuzuje ve vztahu ke každému zaměstnavateli zvlášť. Pokud jsou tedy zaměstnanci poskytována tato nepeněžní plnění více zaměstnavateli současně v jednom zdaňovacím období, **limit pro osvobození těchto plnění od daně z příjmů zaměstnance bude posuzován u každého zaměstnavatele samostatně, a nikoliv v souhrnu za všechny zaměstnavatele.** Na zaměstnavateli bude, aby vedl úplnou a průkaznou evidenci poskytnutých nepeněžních benefitů jednotlivým zaměstnancům v návaznosti na sledování hranice pro osvobození dle tohoto ustanovení. Jestliže hodnota nepeněžních plnění poskytnutých

zaměstnanci v určitém zdaňovacím období přesáhne hranici pro osvobození, částka přesahující tuto hranici bude na straně zaměstnance příjmem podléhajícím dani z příjmů podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP (tzn. zdanitelným příjmem).

Důležité je zdůraznit, že nepeněžní plnění poskytované ve formě podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jako **benefit pro rodinné příslušníky zaměstnance se považuje za příjem zaměstnance.** Tato skutečnost je důležitá nejen pro přiznání osvobození u plnění využitých rodinnými příslušníky, ale zejména v návaznosti na celkový roční limit pro osvobození dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, do jehož výpočtu u konkrétního zaměstnance vstupují i plnění poskytnutá jeho rodinným příslušníkům. Za zdanitelný příjem zaměstnance ve smyslu § 6 odst. 1 písm. d) ZDP bude považována částka, která by za zdaňovací období přesahovala stanovený limit pro osvobození včetně hodnoty předmětných plnění poskytnutých rodinným příslušníkům zaměstnance.

Vybrané benefity dle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP

V průběhu legislativního procesu byla prostřednictvím poslaneckého pozměňovacího návrhu část plnění, jejichž daňový režim na straně zaměstnanců upravuje § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, vyčleněna do nového ustanovení § 6 odst. 9 písm. g) ZDP.

§ 6 odst. 9 písm. g) ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2024: *Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4 ZDP, dále osvobozeny 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.*

Jedná se o nepeněžní plnění plynoucí zaměstnanci z účasti zaměstnance nebo jeho rodinného pří-

slušníka 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. Příklady těchto plnění jsou např. **vánoční večírky, oslavy výročí firmy nebo dětské dny, tedy spíše společenské akce s případným kulturním či sportovním prvkem, které pořádá zaměstnavatel.**

Tato plnění mají podle zákonodárce povahu příspěvku na kulturní nebo sportovní akce upraveného v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, jehož hodnota vstupuje do limitu pro osvobození ve výši poloviny průměrné mzdy za zdaňovací období. Jelikož by však v praxi mohly vznikat problémy s oceněním příjmu připadajícího na jednotlivé zaměstnance a sledování výše těchto příjmů by představovalo neúměrnou administrativní zátěž, bylo navrženo **upravit tyto druhy příjmů ve speciálním ustanovení, aby se na ně stanovený limit pro osvobození nevztahoval.** Zaměstnavatelé tedy nebudou muset pro účely zdanění sledovat, který zaměstnanec (a případně jeho rodinný příslušník) se akce účastnil a kolik toho na ní zkonzumoval, aby vyčíslil jeho příjmy z takové akce, protože osvobození se vztahuje na všechny takové příjmy bez omezení výše. Z pohledu zaměstnance je tedy **nepeněžní plnění, které plyne z jeho účasti či z účasti jeho rodinného příslušníka na akci určené výše uvedeným způsobem, osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti bez limitu.**

Podmínky, kdy je plnění od daně osvobozeno dle Metodické informace GFR:

- Pořadatelem akce musí být zaměstnavatel, a to včetně kulturního nebo sportovního programu (přitom není vyloučeno, aby si zaměstnavatel pro zorganizování akce najal profesionálního dodavatele služeb).

- Kulturní a sportovní akcí ve smyslu tohoto ustanovení tedy není např. koncert či sportovní zápas pořádaný jiným pořadatelem, kdy vstupenky na takovou kulturní či sportovní akci by byly součástí společenské akce širšího rozsahu pořádané zaměstnavatelem – tyto vstupenky by představovaly příspěvek na kulturní nebo sportovní akce, jehož daňový režim upravuje § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.
- Z věcného hlediska je třeba rovněž rozlišit sportovní nebo kulturní akci pořádanou zaměstnavatelem pro omezený okruh účastníků a nepeněžní plnění, které má povahu rekreace nebo zájezdu, jehož daňový režim upravuje § 6 odst. 9 písm. d) ZDP.
- Musí být omezen okruh účastníků – zaměstnanci, rodinní příslušníci, případně obchodní partneři, půjde tedy v principu o akci „jen pro zvané“.

Přiměřenost a obvyklost pořádané akce dle Metodické informace GŘ:

- Obvyklost pořádání akce je posuzována s ohledem na existující běžné standardy v podnikatelské praxi, v návaznosti na okruh osob, pro které je akce pořádána (pouze zaměstnanci, zaměstnanci včetně rodinných příslušníků, obchodní partneři atd.), druh pořádané akce (sportovní den pro děti, sportovní hry pro zaměstnance apod.) a pravidelnost pořádané akce.
- Přiměřenost rozsahu akce bude posuzována v návaznosti na všechny okolnosti vyplývající z povahy konané akce, tzn. celopodniková akce, akce určená pouze pro určitý okruh lidí (oddělení, vrcholoví manažeři atd.), také dána místem pořádání akce, tedy lokalitou, ve které se akce pořádá. Exotické destinace již nebudou zpravidla považovány za přiměřené k naplnění obvyklého cíle či smyslu dané akce a dále pravidelností opakované akce (např. 1x či 2x ročně, akce

pořádané 1x týdně nesplňují obvyklost ani přiměřenost pořádané akce).

- Podmínka omezeného okruhu účastníků je posuzována jako omezení možnosti účastnit se akce pořádané zaměstnavatelem podle podmínek určených zaměstnavatelem, tedy v návaznosti na obvyklou praxi by se mělo jednat o akci pro zvané osoby z řad zaměstnanců zaměstnavatele a jejich rodinných příslušníků, popřípadě obchodních partnerů a dalších zvaných hostů, kteří se budou akce účastnit. Z pokynu GŘ D-59 vyplývá, že plnění pro rodinné příslušníky může zaměstnavatel pro daňové účely založit nejen na principu příbuzenského vztahu nebo manželského svazku, ale i např. na faktickém soužití, za rodinné příslušníky budou tedy považovány osoby, které se zaměstnanec fakticky žije (tvoří společně hospodařící domácnost) a vyživované děti.
- Výše uvedené by měl být zaměstnavatel schopen prokázat, měl by proto uchovávat důkazní prostředky ohledně okruhu osob, které se účastnily dané akce, například podle seznamu hostů, seznamu adresátů zasláných pozvánek apod.

Vybrané benefity dle § 6 odst. 7 písm. e) ZDP

§ 6 odst. 7 písm. e) ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2024:

Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4 ZDP, dále nejsou plnění zaměstnavatele na vytváření a dodržování pracovních podmínek pro výkon práce; je-li plnění poskytováno v podobě paušální částky na náhradu nákladů spojených s výkonem práce z jiného místa dohodnutého se zaměstnavatelem, než je pracoviště zaměstnavatele, nepovažuje se za příjem a není předmětem daně do výše paušální částky, kterou lze poskytnout zaměstnancům odměňovacím platem.

Příkladem vzniku zdanitelného příjmu zaměstnance může být v tomto případě plnění zaměstnanci, kdy je zaměstnavatelem poskytována možnost využít sportovní nebo jiné podobné vybavení, které je k dispozici na pracovišti zaměstnavatele a má sloužit k zajištění odreagování, uvolnění stresu apod. s cílem zlepšení pracovní výkonnosti zaměstnance. Benefitem je tedy **sportovní vybavení, které je k dispozici na pracovišti a podobná plnění**.

Takovým sportovním vybavením mohou být v přiměřeném rozsahu různé cvičební nástroje či pomůcky, které má zaměstnanec volně k dispozici na pracovišti v rámci své pracovní doby, např. **rotoped, veslovací stroj, žebřiny, činky, horelezecká stěna, fotbalélek, šipky, stolní tenis, boxovací pytel, kulečnický stůl atd.** Naopak do této kategorie nespádají plnění poskytovaná zaměstnavatelem, která jsou srovnatelná s běžnou komerční službou, resp. nelze je od takové služby odlišit, a svojí povahou by nahradila veřejně přístupná sportoviště, lekce, kurzy či služby, které jsou běžně poskytované veřejnosti (např. kurzy jógy, sauna, masáže, plnohodnotné sportoviště, fitness apod.).

Zaměstnavatel poskytnutím možnosti odreagování zaměstnance na pracovišti vytváří vhodné pracovní podmínky, podporuje efektivitu pracovního výkonu zaměstnanců v rámci budované firemní kultury a pracovního prostředí vyhovujícího pro daný typ práce. Z pohledu zaměstnance je využívání sportovního vybavení na pracovišti chápáno jako nástroj k dosažení lepšího výkonu práce pro zaměstnavatele. Toto **plnění** proto **nebude považováno za příjem ze závislé činnosti a nebude předmětem daně ve smyslu § 6 odst. 7 písm. e) ZDP** (v důsledku převažujícího zájmu zaměstnavatele z hlediska smyslu a cíle poskytování takových plnění by v tomto případě neměla být naplněna ani judikturní koncepce příjmu).

Podmínky, kdy není plnění předmětem daně dle Metodické informace GŘ:

- Sportovní vybavení na pracovišti je využíváno v časové souvislosti s výkonem práce, tedy v jeho průběhu nebo bezprostředně před započítáním či po skončení výkonu pracovních činností.
- Povaha sportovního vybavení musí odpovídat deklarovanému cíli, mimo jiné i ve vazbě na druh práce vykonávané zaměstnanci v rámci podnikání zaměstnavatele, tedy sloužit k odreagování, ke snížení stresu, k lepší efektivitě práce zaměstnance, k navázání lepších vztahů na pracovišti apod.
- Využívání sportovního zařízení na pracovišti nesmí primárně sloužit k účelnému zlepšení celkové tělesné a fyzické zdatnosti, ke zlepšení dovedností v daném odvětví sportu a podobným cílům, které spadají převážně do osobní sféry zaměstnance (specificky však musí být posuzovány situace, kdy je udržování kondice úzce provázáno s pracovní náplní konkrétního zaměstnance, např. v případě učitele tělocviku či člena ostrahy, kdy se může jednat o obdobu prohlubování odborné kvalifikace).
- Musí se jednat o sportovní vybavení či služby, které se nacházejí na pracovišti zaměstnavatele, nesmí se jednat o plnohodnotnou alternativu komerčního sportoviště či služby.

Přiměřenost sport. vybavení na pracovišti dle Metodické informace GŘ:

- Přiměřenost sportovního vybavení či služby je obdobně dána předmětem činnosti zaměstnavatele, počtem zaměstnanců, stylem zvoleným pro podobu či koncept pracoviště s ohledem na trendy v této oblasti, druhem vykonávané práce apod.
- I pro tento účel platí, že se nesmí jednat o plnohodnotnou alternativu komerčního sportoviště či služby.

DAŇOVÁ UZNATELNOST NÁKLADŮ VYNALOŽENÝCH NA VYBRANÉ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE**Daňová uznatelnost**

S problematikou příjmů úzce souvisí rovina výdajová, případně nákladová, a to zejména z pohledu daňové uznatelnosti nákladů zaměstnavatele na poskytnutá plnění. Obecně se při posuzování daňové uznatelnosti nákladů na straně zaměstnavatele uplatní tzv. generální klauzule zakotvená v § 24 odst. 1 ZDP a v případě nákladů vynaložených na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) ZDP.

§ 24 odst. 2 písm. j) ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2024:

Výdaje (náklady) podle § 24 odstavce 1 ZDP jsou také výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na

- 1. bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, výdaje (náklady) na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy),*
- 2. pracovnělékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy) a nehraném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy,*
- 3. provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele,*
- 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 zdra-*

ví rodinného příslušníka zaměstnance, jedná-li se o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

Není-li tedy v ZDP stanoveno jinak, lze za daňově uznatelné považovat náklady na veškerá práva zaměstnanců na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

Daňová neuznatelnost

ZDP stanoví jinak zejména v ustanovení § 25 obsahujícím demonstrační výčet nákladů, které nelze uznat za vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely. V oblasti zaměstnaneckých benefitů je v tomto ohledu vhodné připomenout obecný přístup zákonodárce opakovaně deklarovaný také v odůvodnění změn ZDP přijatých od 1. 1. 2024. Tento přístup směřuje k určité "vyváženosti" daňového režimu na straně zaměstnance a zaměstnavatele, proto **náklady na plnění osvobozená od zdanění na straně zaměstnance ve většině případů kvalifikuje jako daňově neuznatelné na straně zaměstnavatele. Tento princip je zakotven u vybraných benefitů zejména v § 25 odst. 1 písm. h) ZDP.**

§ 25 odst. 1 písm. h) ZDP ve znění účinném od 1. 1. 2024:

Za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat zejména 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, zdravotní knihovny, tělovýchovná a spor-*