

# Abeceda personalisty 2009

## 3. vydání

2. aktualizace k 1. 1. 2010

---

**Str. 111** Doplníte si do seznamu předpisů: „**Nařízení vlády č. 137/2009 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě**“.

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. si uveďte v tomto znění:

**„Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 74/2009 Sb., č. 130/2009 Sb. a nařízení vlády č. 201/2009 Sb.“**

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. si uveďte v tomto znění:

**„Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb.“**

**Str. 124** V části 4.2.4 ve třetím odstavci si druhou větu nahradte tímto zněním:

**„Pojem „lihoviny“ je uveden v zákoně č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, kde v § 2 písm. g) [od. 1. července 2010 v § 2 písm. k)] tvoří součást definice alkoholických nápojů. Za lihoviny se považují alkoholické nápoje s vysokým obsahem alkoholu, tj. s nejméně 15 objemovými procenty (u vaječného likéru se připouští minimální obsah etanolu 14 objemových procent), s výjimkou vína, piva a nápojů na bázi piva ve smyslu § 16 písm. i) vyhlášky č. 335/1997 Sb.“**

**Str. 126** V části 4.3.1.1 poslední větu v prvním odstavci si nahradte tímto textem:

**„Katalog prací tvoří přílohu k nařízení vlády č. 137/2009 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě. Předpokládá se, že v průběhu 1. pololetí roku 2010 jej nahradí nová právní úprava, pravděpodobně s účinností od 1. dubna 2010.“**

**Str. 129** V části 4.3.1.3 se druhý odstavec nahrazuje tímto textem:

**„Ustanovení § 5 odst. 2 a 3 vymezují okruhy zaměstnanců, jimž náleží platové tarify podle některé ze zvýšených stupnic platových tarifů stanovených v přílohách č. 2 a 3 k nařízení vlády.**

**Stupnice platových tarifů stanovená v příloze č. 2 je v zásadě koncipována pro zaměstnance státu, především ve správních úřadech, a pro zaměstnance územních samosprávných celků zařazené v úřadu a v obecní (městské) policii jako kompenzace většího rozsahu omezení a povinností uložených jim zákonem v porovnání se zaměstnanci jiných zaměstnavatelů.**

**Stupnice platových tarifů stanovená v příloze č. 3 se uplatní pro zdravotnické pracovníky poskytující zdravotní péči, a to jak ve zdravotnických zařízeních a v zařízeních záchranné služby, tak i v zařízeních sociálních služeb.“**

**Str. 137**

V části 4.4.1 nahraďte odkaz v závorce na nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, odkazem na „nařízení vlády č. 137/2009 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě“.

**Str. 143**

Dosavadní úvodní text kapitoly 4.7 si doplňte následujícím textem:

**„V právní úpravě náhrady mzdy nebo platu při DPN nebo karanténě podle § 192 zákoníku práce došlo ke dvěma podstatným změnám, které mají zásadní vliv na její poskytování a výši.**

1. Zákonem č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability, ve znění zákona č. 362/2009 Sb., došlo již s účinností od 9. října 2009 k omezení délky tzv. karenční doby při DPN zaměstnance tak, aby doba prvních 3 pracovních dnů (směn), po které náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci ze zákona nenáleží, nebyla pro zaměstnance v delších než osmihodinových pracovních směnách neodůvodněně delší než pro zaměstnance v osmihodinových nebo kratších směnách. Jestliže dosavadní právní úprava vymezila karenční dobu jednotně pro všechny zaměstnance jako první 3 pracovní dny (směny) v období prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN, pak je zřejmé, že zatímco pro zaměstnance v pravidelných osmihodinových směnách představuje karenční doba celkem 24 neplacených hodin, u zaměstnanců v pravidelných dvanáctihodinových směnách činí 36 neplacených hodin. Odstranění tohoto neodůvodněného rozdílu bylo novelizací § 192 zákoníku práce shora citovaným zákonem dosaženo tím, že délka karenční doby sice i nadále činí 3 dny (roz. pracovní dny, směny), avšak nejvýše prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn.

Současně s touto změnou – tedy rovněž s účinností od 9. října 2009 – byla zvýšena sazba náhrady mzdy nebo platu za první 3 dny (pracovní dny – směny) karantény, a to z původních 25 % na 60 % průměrného (redukovaného) výdělku zaměstnance.

2. Podle Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, publikovaného ve Sbírce zákonů pod č. 354/2009 Sb., došlo s účinností od 1. ledna 2010 k mírnému zvýšení všech 3 redukčních hranic pro nemocenské. Z těchto zvýšených (denních) redukčních hranic stanovených pro účely nemocenského pojištění se vynásobením koeficientem 0,175 a zaokrouhlením na haléře směrem nahoru odvodí nové (hodinové) redukční hranice pro účely náhrady mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě).

Tyto redukční hranice (RH) k 1. lednu 2010 činí:

RH	pro nemocenské (denní RH v Kč)	pro náhradu mzdy (hodinové RH v Kč)	zaokrouhlení (v Kč)
I.	791	138,425	138,43
II.	1 186	207,55	207,55
III.	2 371	414,925	414,93

**Str. 144**

V bodě 4.7.1 písm. c) se dosavadní text první odrážky nahrazuje tímto textem:

„➤ **Náhrada mzdy při DPN nepřísluší za první 3 pracovní dny, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn (karenční doba), při karanténě však přísluší již od prvního pracovního dne.**“

V bodě 4.7.1 příkladu v prvním odstavci se věty druhá a třetí nahrazují větami:

**„Na první 3 pracovní dny (pondělí až středa) zaměstnanci připadlo celkem 25,5 neodpracovaných hodin, z nichž náhrada mzdy mu z důvodu karence nepřísluší nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku obdrží tedy již od 25. neodpracované hodiny připadající na středeční směnu a dále za neodpracované hodiny ve čtvrtek a v pátek, tj. celkem za 16 hodin.“**

**Str. 144–145** V bodě 4.7.1 v příkladu se dosavadní text druhého odstavce nahrazuje tímto textem:

**„Kdyby těmto zaměstnancům byla nařízena karanténa na dobu jednoho týdne (pondělí až neděle), obdržel by i za prvních 24 neodpracovaných hodin náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku; náhrada by tedy příslušela za všechny neodpracované hodiny z rozvržených směn v době nařízené karantény, tj. celkem za 40 hodin (k výši náhrady mzdy – viz dále v bodě 4.7.2).“**

**Str. 145**

V bodě 4.7.2 ad I. se text prvního odstavce nahrazuje tímto textem:

**„V rámci období prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN nebo karantény zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 60% průměrného (redukovaného) výdělku, a to:**

- **při karanténě od prvního pracovního dne (směny),**
- **při DPN od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn ode dne vzniku DPN.“**

**Str. 146**

Zde uvedená dosavadní tabulka se nahrazuje takto:

“

Výše redukčních hranic (RH) pro rok 2010			
RH	pro nemocenské (denní)	koeficient	pro náhradu mzdy (hodinové)
I.	791 Kč	0,175	138,43 Kč
II.	1 186 Kč	0,175	207,55 Kč
III.	2 371 Kč	0,175	414,93 Kč

”

**Str. 147**

V bodě 4.7.2 ad I. se text druhého odstavce na str. 147 nahrazuje tímto textem:

**„Součet dílčích částek zjištěných redukční PHV představuje upravený (redukovaný) hrubý PHV (RPHV), z něhož se již přímo vypočte hodinová náhrada mzdy náležející při DPN od 4. pracovního dne (směny), resp. od 25. neodpracované hodiny v rámci rozvržených směn, a při karanténě od 1. pracovního dne (směny), a to vynásobením koeficientem 0,60 (tj. 60% z RPHV).“**

**Str. 147–148** V bodě 4.7.2 v části „Příklady výpočtu náhrady mzdy (1–4)“ se v 2. příkladu:

- a) v prvním odstavci slova „od pondělí 9. března do neděle 15. března 2009“ nahrazují slovy „od pondělí 8. března do neděle 14. března 2010“,  
b) ve druhém odstavci s názvem „Krok první“ celý text včetně tabulky nahrazuje následujícím textem a tabulkou:

**„Pomocí RH pro náhradu mzdy v roce 2010 se provede úprava zjištěného PHV, tzn. že:**

<b>z částky 138,43 Kč</b>	<b>se započte 90%,</b>	<b>tj. <math>138,43 \times 0,90 = 124,587 \text{ Kč}</math></b>
<b>z částky 69,12 Kč</b>	<b>se započte 60%,</b>	<b>tj. <math>69,12 \times 0,60 = 41,472 \text{ Kč}</math></b>
<b>tj. 207,55 – 138,43</b>		
<b>z částky 207,38 Kč</b>	<b>se započte 30%,</b>	<b>tj. <math>207,38 \times 0,30 = 62,214 \text{ Kč}</math></b>
<b>tj. 414,93 – 207,55</b>		
<b>K částce PHV Nad 414,93 Kč (III. RH), tj. 5,67 Kč, se nepřihlíží</b>	<b>PHV po úpravě (reduk- cij) činí</b>	<b>228,273 Kč</b>

**Součet částek těchto 90%, 60% a 30%, tedy 228,273 Kč (s příp. zaokrouhlením na haléře 228,27 Kč) představuje upravený (redukováný) PHV – tedy RPHV.“**

- c) v části označené „Krok druhý“ dosavadní text nahrazuje textem:

**„Z RPHV 228,273 Kč se vypočte hodinová náhrada mzdy náležející od 4. pracovního dne trvání DPN, a to ve výši 60 % takto:**

$$\text{RPHV } 228,273 \times 0,60 \text{ (tj. 60\%)} = 136,9638 \text{ Kč}$$

**(s příp. zaokrouhlením na haléře 136,96 Kč).**

**Náhrada mzdy náležející zaměstnanci za 1 hodinu při DPN činí tedy v daném případě 136,9638 Kč (resp. při zaokrouhlení 136,96 Kč) a jde současně o nejvyšší hodinovou náhradu při DPN, jestliže zjištěný PHV je roven nebo je vyšší než výše III. RH.“**

- d) v části označené „Krok třetí“ dosavadní text nahrazuje textem:

**„Zaměstnanec z důvodu DPN od 8. do 14. března 2010 neodpracoval 40 hodin. Podle rozvrhu směn pracuje 8 hodin denně od pondělí do pátku. Za první 3 pracovní dny (tj. v daném případě za 24 hodin) náhrada mzdy nenáleží. Náleží až od 4. pracovního dne (4. směny) – tedy za zbývajících 16 hodin. Hodinová výše náhrady mzdy 136,9638 Kč se proto vynásobí 16 hodinami. Náhrada mzdy za dobu pracovní neschopnosti činí tak celkem 2 191,4208 Kč, po zaokrouhlení na koruny nahoru 2 192 Kč k výplatě.“**

**Str. 148**

V bodě 4.7.2 v části „Příklady výpočtu náhrady mzdy (1–4)“ se v příkladu 3. dosavadní text nahrazuje textem:

**„Kdyby zaměstnanec uvedený v předchozím příkladu nebyl dočasně práce neschopen, ale byla by mu na dobu uvedeného týdne nařízena karanténa, náležela by mu náhrada mzdy za všechny neodpracované směny v týdnu – tedy 136,9638 Kč × 40 hodin, tj. 5 478,552 Kč, po zaokrouhlení na koruny nahoru 5 479 Kč.“**

**Str. 149** V bodě 4.7.2 ad II. v příkladu:

- a) v prvním odstavci slova „*ve stejné výši jako při karanténě – tedy*“ se zrušují a za slova „*od 4. pracovního dne*“ se vkládají slova v závorce „*[popř. od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn]*“;
- b) ve druhém odstavci se slova „*od pondělí 9. března 2009 na dobu 3 týdnů do neděle 29. března 2009*“ nahrazují slovy „*od pondělí 8. března 2010 na dobu 3 týdnů do neděle 28. března 2010*“.

**Str. 158** Na konci strany se v poznámce v poslední větě slova „dosud nepřijatém“ zrušují a na konec poznámky si doplňte slova: „*(zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon))*“.

**Str. 160–161** V části Dopady ekonomické krize první tři věty nově znějí:

„*Probíhající ekonomická krize dnes (přímo či nepřímo) zasáhla prakticky všechny sektory lidské činnosti. Pokles průmyslové výroby, stavebnictví, razantní poklesy v oblasti cestovního ruchu a celé řadě dalších odvětvích vedla jak ke snižování mezd, tak i k omezování (či rušení) doposud poskytovaných benefitů. V roce 2010, pro který je toto vydání publikace aktualizováno, lze (přes určité náznaky zlepšování) proto očekávat mimořádnou opatrnost zaměstnavatelů. Opatrnost je jistě na místě, ale krize jednou skončí a proto je rovněž nezbytné se vyvarovat krokům, které by mohly vést k rušení systémů motivace, které se ve firmě vytvářely po léta, osvědčily se a pomáhaly vytvářet dobré výsledky firmy.*“

**Str. 161** Část Kolektivní vyjednávání a trendy v oblasti zaměstnaneckých výhod nově zní:

„*Kolektivní vyjednávání a trendy v oblasti zaměstnaneckých výhod*

Zaměstnanecké výhody sjednané v podnikových kolektivních smlouvách (PKS)	r. 2003 % PKS	r. 2006 % PKS	r. 2007 % PKS	r.2008 % PKS	r. 2009 % PKS
Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců	68,1	72,5	81,9	91,6	93,2
Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění	32,1	39,7	51,0	55,0	59,2
Příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění	5,4	12,6	12,2	15,6	19,5
Volno s náhradou mzdy (nad rámec zákoníku práce) matkám z důvodu péče o dítě (za rok)	25,0 (4,1 dnů) <sup>*)</sup>	25,5 (3,9 dnů) <sup>*)</sup>	25,0 (4,1 dnů) <sup>*)</sup>	19,1 (3,9 dnů) <sup>*)</sup>	18,4 (3,9 dnů) <sup>*)</sup>
Nadstandardní délka dovolené - prodloužení o 1 týden - prodloužení o dny	75,9	78,0	80,5 2,6 (o 3,9 dnů) <sup>*)</sup>	83,1 4,3 (o 3,7 dnů) <sup>*)</sup>	81,2 4,7 (o 3,7 dnů) <sup>*)</sup>

*Zdroj: Informační systém o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách (ISPP 2003 až 2009)*

<sup>\*)</sup> průměrný počet dnů za všechny PKS

Výstupy ISPP ukazují, že dlouhodobě jsou více preferovány zaměstnanecké výhody, u kterých je možné uplatnit určité daňové úlevy. I roce 2009 pokračoval nárůst počtu kolektivních smluv upravujících zvýhodněné stravování zaměstnanců – za poslední rok o 1,6 %. Nárůsty lze sledovat u penzijního připojištění, ale také u životního pojištění. V roce 2003 byl příspěvek na životní pojištění sjednán pouze v cca 5 % PKS, v roce 2008 to bylo již ve více než 15 % PKS a v roce 2009 dochází k dalšímu nárůstu a příspěvek na životní pojištění byl sjednán v 19,5 % PKS. Z dalších výhod se standardní součástí v podnikových kolektivních smlouvách stalo sjednání volna s náhradou mzdy nad rámec zákoníku práce, tak např. v roce 2008 bylo volno při narození dítěte manželce zaměstnance sjednáno v 36,3 % PKS, v roce 2009 38,8 % PKS (v průměru za všechny PKS jde o zvýšení o 1,2 dnů), volno na vlastní svatbu zaměstnance v roce 2008 sjednáno ve 36,1 % PKS, v roce 2009 v 41,0 % PKS (v průměru jde o zvýšení o 1,3 dnů), volno při úmrtí přímého rodinného příslušníka – rok 2008 v 54,6 % PKS, rok 2009 v 56,6 % PKS (v průměru jde o zvýšení o 2,0 dnů), volno při stěhování zaměstnance v roce 2008 v 30,5 % PKS a v roce 2009 v 30,6 % PKS (v průměru jde o zvýšení o 1,2 dnů) a volno při vyhledávání nového zaměstnaní v roce 2008 v 9,9 % PKS, v roce 2009 v 10,6 % PKS (v průměru jde o zvýšení v roce 2008 o 3,4 dnů a v roce 2009 o 3,5 dnů).

ISPP nesleduje poskytování tzv. nadstandardních benefitů; údaje o trendech v této skupině lze získat ze šetření některých specializovaných firem. Výstupy ISPP v roce 2009 však ukazují, že právě probíhající ekonomickou krizi zásadním způsobem ovlivnila zejména kolektivní vyjednávání o mzdách. Co se týče dalších částí PKS (včetně výše hodnocených výhod), především z důvodu, že ve větším měřítku (než obvykle) došlo k prodloužení platnosti podnikových kolektivních smluv z roku 2008, v PKS v roce 2009 k žádným radikálním změnám nedošlo.“

**Str. 163** Druhá odrážka shora zní:

- novelou zákona o daních z příjmů zákonem č. 216/2009 Sb. došlo k dalšímu zpřesnění podmínek pro daňové osvobození částek (§ 6 odst. 9 písm. a)) vynakládaných zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele. Současně byl upraven i text ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů tak, že všechny výdaje (náklady) na vzdělávání, včetně rekvalifikace související s předmětem činnosti zaměstnavatele, jsou daňově uznatelnými výdaji (podrobněji viz doplnění k části 5.2.1)“.

**str. 168** Druhá věta prvního odstavce pod nadpisem kapitoly 5.2.1 zní:

„U vzdělávání je proto důležité rozlišovat, zda se jedná o odborný rozvoj nebo rekvalifikaci zaměstnance<sup>1)</sup> související s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo zda odborný rozvoj a rekvalifikace s předmětem činnosti zaměstnavatele nesouvisí.“

Poslední odstavec nad nadpisem kapitoly 5.2.1.1 zní:

„V oblasti vzdělávání se pod pojmem zaměstnanecká výhoda rozumí pouze příspěvek či celá úhrada nákladů na vzdělání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.“

Kapitola 5.2.1.1 včetně názvu zní:

### **„5.2.1.1 Vzdělávání zaměstnanců v souvislosti s předmětem činnosti zaměstnavatele**

Náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení<sup>1)</sup> nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu (např. § 230 zákoníku práce) a rekvalifikace zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele, **může zaměstnavatel** podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů **zahmout do daňových výdajů**.

#### Zdanění u zaměstnance

**U zaměstnance jsou nepeněžní plnění** vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů) **osvobozena od daně**. Toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům (§ 6 odst. 9 písm. a) ZDP).

Odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení

Částky na odborný rozvoj a rekvalifikaci zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z těchto příjmů neodvádí.

⇒ **Pokud jde o daňový režim plnění spojených s odborným rozvojem zaměstnanců souvisejícím s předmětem činnosti zaměstnavatele, tak zákonem č. 216/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, dochází k úpravě jak ustanovení § 6 odst. 9 písm. a), tak i ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona o daních z příjmů a obě ustanovení lze použít již za zdaňovací období započaté v roce 2009. Při aplikaci citovaných ustanovení se ukázalo, že obecně prosazovaná podpora zaměstnanosti formou dalšího vzdělávání neměla dostatečnou oporu v daňových předpisech. **Zákonem č. 216/2009 Sb. byla proto schválena nová úprava, podle které se na straně zaměstnance od daně z příjmů osvobozují veškerá nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na jejich odborný rozvoj.** To znamená, že pro zdaňovací období započaté rokem 2009 nově platí, že od daně jsou osvobozena jak nepeněžní plnění poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnancům na vzdělávání, které má charakter prohlubování kvalifikace, tak i nepeněžní plnění na zvyšování kvalifikace, které nebude zaměstnavatelem považováno za výkon práce, ale za překážku v práci, resp. které zaměstnanec absolvuje ve svém volném čase, a to jen za podmínky, že takové vzdělávání bude souviset s předmětem činnosti zaměstnavatele.**

Stejně jako doposud se toto osvobození **nevztahuje na peněžní plnění** poskytnutá zaměstnancům v souvislosti s odborným rozvojem, tzn. nevztahuje se na příjmy poskytnuté formou mzdy, platu, odměny nebo formou náhrady za ušlý příjem. Toto osvobození se nevztahuje **ani na další peněžní plnění** poskytnovaná v této souvislosti zaměstnancům např. formou peněžního příspěvku na dopravu do vzdělávacího zařízení (nebude-li se jednat o pracovní cestu) apod. (§ 6 odst. 9 písm. a) ZDP).

#### Daňové výdaje na straně zaměstnavatele

Již za zdaňovací období započaté v roce 2009 jsou u zaměstnavatele za daňově uznatelné výdaje považovány všechny výdaje (náklady) vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců. Tj. daňově uznatelnými výdaji jsou jak výdaje vynaložené na prohlubování kvalifikace, tak i výdaje vynaložené na zvyšování kvalifikace, včetně výdajů na rekvalifikace (podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), **pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.**

*<sup>1)</sup> Pokyn D-300 – k jednotnému postupu při uplatňování postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, vydaném MF pod čj. 15, 107 705/2006, publikovaném ve FZ č. 11-12/2006, včetně opravy publikované pod čj. 151/101 107/2008, ze dne 1. prosince 2008, publikované ve FZ č. 9-10/2008:*

**K § 24 odst. 2 bod 15.** Vzdělávacími zařízeními podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona se rozumějí pouze zařízení sloužící ke vzdělávání vlastních pracovníků. **Za vzdělávací zařízení se považuje i mateřská škola zapsaná do školského rejstříku podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Mateřská škola zapsaná do školského rejstříku podle školského zákona je pro účely zákona posuzovaná jako předškolní zařízení.** Daňovými výdaji jsou výdaje (náklady) související s provozem těchto vzdělávacích zařízení, pokud tato zařízení slouží pouze ke vzdělávání vlastních pracovníků. Jsou-li tato zařízení využívána také ke vzdělávání jiných osob nebo k jiným účelům, lze do daňových výdajů zahrnout pouze část provozních výdajů (nákladů) souvisejících se vzděláváním vlastních pracovníků, stanovenou podle vhodného kritéria (např. lůžkodny, doba trvání jednotlivých činností). Pro část výdajů (nákladů) vynaložených na vzdělávání jiných osob nebo na jiné účely platí ustanovení § 25 odst. 1 písm. k) zákona a daňové výdaje se uznávají pouze do výše dosažených příjmů.

**K § 25 bod 3.** Za zařízení k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob podle § 25 odst. 1 písm. k) zákona se považují např. rekreační zařízení, předškolní zařízení (mateřské školy **nezapsané do školského rejstříku podle školského zákona**), kulturní zařízení, podniková bytová hospodářství, ubytovny a další zařízení, ve kterých jsou zaměstnavatelem poskytovány zaměstnancům služby v rozsahu převyšujícím povinnou péči.“

#### Str. 170

První věta prvního odstavce kapitoly 5.2.1.2 zní:

**„Náklady na vzdělávání zaměstnanců, které nesouvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nemůže zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.“**

V první větě pod nadpisem Zdanění u zaměstnance se slova „příspěvek poskytnutý“ nahrazují slovy „**plnění poskytnuté**“.

V první větě druhého odstavce pod nadpisem Odvod pojistného na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení se slova „které bezprostředně nesouvisí s podnikáním (předmětem činnosti)“ nahrazují slovy „**které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele**“.

**Str. 173** V kapitole 5.2.3.1 v části Zdanění u zaměstnance se slova „Plný invalidní důchod“ nahrazují slovy „**invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně**“.

**Str. 179** Text uprostřed strany upravte začínající „Od 1. ledna 2009 došlo...“ takto:  
**„Od 1. ledna 2010 došlo vyhláškou č. 462/2009 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot, ke změně sazeb stravného, tzn. trvá-li pracovní cesta zaměstnance 5 až 12 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné ve výši 61 až 73 Kč (v roce 2009 60 až 72 Kč). Takže 70% horního limitu stravného v roce 2010 činí 51,10 Kč.“**

**Str. 186** V kapitole 5.2.10.1 v posledním odstavci nahradte výraz „plného invalidního důchodu“ výrazem „**invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně**“.

**Str. 189** V názvu kapitoly 5.2.12.2 se slova „plného invalidního důchodu“ nahrazují slovy „**invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně**“.

V posledním odstavci kapitoly 5.2.12.2 se slova „plného invalidního důchodu“ nahrazují slovy „**invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně**“.

**Str. 199** Nahoře si za první odstavce doplňte si nový text:  
**„S účinností od 1. ledna 2010 nová koncepce invalidity ruší její členění na částečnou a plnou a vymezuje jeden typ invalidity, který člení do 3 stupňů (podle poklesu pracovní schopnosti). Invalidní důchody jsou nově členěny na invalidní důchody pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně. Částečné invaliditě nově odpovídá invalidita prvního a druhého stupně. Plné invaliditě nově odpovídá invalidita třetího stupně. Příjemci dosavadních invalidních důchodů mají obdržet oznámení ČSSZ o novém názvu důchodu do konce ledna 2010.**

**Tyto změny názvů byly důvodem pro vydání dalšího vzoru Prohlášení poplatníka - vzor č. 20. Pro poplatníky bez slevy na invaliditu jsou nadále použitelné předchozí výše uvedené vzory Prohlášení.“**

**Str. 200** V textu kapitoly 5.4.1 si počínaje rokem 2010 nahradte:

- výraz „částečný invalidní důchod“ výrazem „**invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně**“,
- výraz „plný invalidní důchod“ výrazem „**invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně**“,
- výraz „plně invalidní“ výrazem „**invalidní ve třetím stupni**“.

**Str. 202** V odstavci pod odrážkou slova „formou daňového zvýhodnění v měsíční výši 890 Kč na vyživované dítě, resp. ve výši 1 780 Kč u vyživovaného dítěte s průkazem ZTP/P“ nahraďte počínaje rokem 2010 slovy „**formou daňového zvýhodnění v měsíční výši 967 Kč na vyživované dítě, resp. ve výši 1 934 Kč u vyživovaného dítěte s průkazem ZTP/P**“.

Dále v tomto odstavci slova „nepobírá plný invalidní důchod“ nahraďte počínaje rokem 2010 slovy „**nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně**“.

Tato úprava je pro daňové zvýhodnění na děti již obsažena v Prohlášení poplatníka – vzor č. 20. U vyživovaných zletilých studujících dětí, jichž se toto týká, by popř. bylo možné použít předchozí vzor Prohlášení s tím, že by v něm zaměstnanec počínaje rokem 2010 uvedl, že vyživované dítě „nepobírá invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně“ nebo jednoduše že „nepobírá invalidní důchod“, tedy žádný.

**Str. 203** Orientační přehled o posuzování vybraných nepeněžních plnění u daní a pojistného se na základě novely zákona o daních z příjmů (zákon č. 216/2009 Sb.) v bodě 1. upravuje takto:

Název nepeněžního plnění	Lze zahrnout do daňových výdajů zaměstnavatele?		Je nepeněžní plnění zdanitelné jako příjmem zaměstnance?		Zahrnuje se nepeněžní plnění do vyměřovacího základu pro pojistné?	
<b>1. Odborný rozvoj – prohlubování i zvyšování kvalifikace – a rekvalifikace</b> • související s předmětem činnosti zaměstnavatele • nesouvisející s předmětem činnosti zaměstnavatele	ANO			NE		NE
		NE		NE		NE

**Str. 276** První odstavec odrážky Zdravotní postižení nově zní:  
 „Znalost tohoto údaje je nutná pro zaměstnavatele, aby mohl splnit své povinnosti, které mu ukládá zákon o zaměstnanosti. Občanem se zdravotním postižením je (srov. § 67 zákona o zaměstnanosti) občan, který je:

1. orgánem sociálního zabezpečení uznán invalidním ve třetím stupni, kterého zákon označuje jako osobu s těžším zdravotním postižením, a tuto skutečnost zaměstnavateli doložil potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení,
2. orgánem sociálního zabezpečení uznán invalidním v prvním nebo druhém stupni a tuto skutečnost zaměstnavateli doložil potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení,

**3. rozhodnutím úřadu práce uznán zdravotně znevýhodněným, tzn. že má sice zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jeho schopnost zůstat pracovním začleněn, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci je podstatně omezena z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Zaměstnanec tuto skutečnost dokládá zaměstnavateli rozhodnutím úřadu práce.“**

V prvním odstavci se ve větě první za slovo „význam“ doplňuje slovo „zejména“.

**Str. 278** V odrážce Časové omezení trvání pracovního poměru se v bodě prvním slova „(např. starobní důchodci)“ zrušují.

**Str. 279** Poslední věta patří k odrážce Časové omezení trvání pracovního poměru se zrušuje.

**Str. 280** V prvním odstavci se slova „... částečná invalidita“ zrušují.

**Str. 282** V kapitole 7.2.5 se ve třetí odrážce v jejím druhém odstavci slova „a poživatelle starobního důchodu v pracovním poměru na dobu neurčitou či na základě dohody o pracovní činnosti na dobu neurčitou nebo v pracovním poměru či na základě dohody o pracovní činnosti na dobu určitou delší než 1 rok.“ zrušují.

**Str. 284** Ve třetím odstavci věta druhá zní: **„Zaměstnavatelé, kteří budou s těmito zaměstnanci uzavírat pracovní poměr (ale i dohodu o pracovní činnosti nebo o provedení práce), by si měli před jeho uzavřením vyžádat od těchto zaměstnanců, resp. jejich zákonných zástupců, místopřísežné prohlášení o tom, zda mají uzavřen jiný pracovněprávní vztah, a pokud ano, v jakém rozsahu.“**

**Str. 301** Na konec věty první písm. d) se doplňují slova: „... popř. je za jeho přítomnosti skartovat.“

**Str. 302** Ve větě první písm. e) se slova „třeba kromě údajů o zaměstnání, druhu konaných prací a dosažené kvalifikaci“ zrušují.

**Str. 309** V kapitole 8.1 odstavci prvním se k poslední odrážce doplňují slova: **„V této souvislosti připomínáme zejména dvě povinnosti každého zaměstnavatele (srov. § 80 zákona o zaměstnanosti), na které se zaměřují kontroly úřadů práce, a to:**

- **povinnost vést evidenci osob se zdravotním postižením,**
- **povinnost vést evidenci vyhrazených míst pro osoby se zdravotním postižením.“**

**Str. 310** V kapitole 8.2.1 se v odstavci prvním poslední odrážka (poživatelle starobního důchodu...) a poslední věta (Rozhodné skutečnosti...) zrušují.

V kapitole 8.2.1 se v druhém odstavci do věty první doplňuje za slovo „poživatelů“ slovo „předčasných“.

V kapitole 8.2.2 věta druhá zní:

**„Osmidenní lhůta platí i pro splnění povinnosti zaměstnavatele oznámit pomocí předepsaného tiskopisu nástup zaměstnance do zaměstnání**

a ve stejné lhůtě oznámit pomocí předepsaného tiskopisu i den skončení zaměstnání, v neposlední řadě platí osmidenní lhůta i pro ohlášení každé změny údajů uvedených na předepsaném tiskopisu a odhlášení zaměstnavatele z registru zaměstnavatelů, pokud přestal být zaměstnavatelem.“

V kapitole 8.2.2 se za odstavec první doplňuje odstavec druhý, který zní:

**„Za trvání pracovního poměru musí zaměstnavatel:**

- **vést evidenci o svých zaměstnancích účastných nemocenského pojištění (srov. § 95 zákona o nemocenském pojištění) a archivovat ji po dobu 10 kalendářních roků,**
- **přijímat žádosti svých zaměstnanců (jakož i bývalých zaměstnanců) o dávky nemocenského pojištění a**
- **neprodleně tyto žádosti spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek předávat příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, a to na předepsaném tiskopisu.“**

V kapitole 8.2.2 poslední odstavec se na začátek věty doplňují slova: **„Za trvání pracovního poměru“**.

**Str. 318** V kapitole 9.1.5 se v odstavci druhém slova „není-li tato doba ve smlouvě dohodnuta, platí nevyvratitelná právní domněnka, že je uzavřena na dobu jednoho roku“ nahrazují slovy **„nebo na dobu neurčitou“**.

**Str. 318-319** V kapitole 9.1.5 se v odstavci třetím věta druhá zrušuje.

**Str. 320** V kapitole 9.2.2 poslední odstavec zní:  
**„Závěrem je třeba připomenout, že ani rada zaměstnanců, ani zástupce pro oblast BOZP nemohou – na rozdíl od odborové organizace – se zaměstnavatelem kolektivně vyjednávat za účelem uzavření kolektivní smlouvy, protože právo uzavřít kolektivní smlouvu je zákonem garantováno pouze odborové organizaci.“**

---

## ABECEDA PERSONALISTY 2009

3. vydání

JUDr. Hana d'Ambrosová, Ing. Helena Čornejová,  
PhDr. Vlasta Leštinská, Mgr. Petr Pelech, Mgr. Zdeněk Schmied,  
Ing. Jiří Stýblo, CSc., Bc. Zdeněk Šenk, JUDr. Ladislav Trylč, PhDr. Jiří Valenta

Vydalo nakladatelství ANAG  
Tisk a vazba Ringier Print CZ a. s.  
Odpovědná redaktorka Bc. Libuše Koupilová  
Sazba Mgr. Petr Jančík  
Autorská uzávěrka 6. února 2009  
ISBN 978-80-7263-512-2

ANAG, spol. s r.o.  
Kollárovo nám. 698/7, 772 00 Olomouc  
tel. 585 757 411, fax 585 418 867  
e-mail: obchod@anag.cz  
www.anag.cz