

Zpravodaj

pro mzdové účetní
a personalisty

čtrnáctideník aktualit,
komentářů a příkladů z praxe

VERLAG
DASHÖFER

Praha
5. února 2007

Odborné nakladatelství ekonomické literatury

3/2007

Změny v okruhu jiných důležitých osobních překážek v práci



NOVÉ NAŘÍZENÍ VLÁDY

➤ Překážky v práci lze definovat jako situace, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci nebo mu tato práce není přidělována, a to jak z důvodů na jeho straně, tak na straně zaměstnavatele. Výčet překážek v práci na straně zaměstnance je uveden v ustanoveních **§ 191 až § 205** zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Jsou jimi též tzv. důležité osobní překážky v práci, vyjmenované především v ustanovení **§ 191** zákoníku práce – např. dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, ošetřování dítěte atd.

➤ Jak stanoví **§ 199 odst. 1** zákoníku práce, nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v ustanovení **§ 191** tohoto právního předpisu, je zaměstnavatel „povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu“. Náhrada mzdy nebo platu se poskytne ve výši průměrného výdělku.

➤ Okruh takových překážek v práci, rozsah pracovního volna a případy, ve

kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu, upravuje nařízení vlády **č. 590/2006 Sb.** Jde o období dosavadní Přílohy k prováděcímu nařízení vlády č. 108/1994 Sb., které bylo zákoníkem práce s účinností od 1. 1. 2007 zrušeno. Zmíněný právní předpis zná tyto jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance:

- vyšetření nebo ošetření,
- pracovně-lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce,
- přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
- znemožnění cesty do zaměstnání,
- svatba,
- narození dítěte,
- úmrtí,
- doprovod,
- pohřeb spoluzaměstnance,
- přestěhování,
- vyhledání nového zaměstnání.

➤ Účelem následujících řádků je upozornit na změny, které nové nařízení vlády přináší oproti právní úpravě účinné do 31. 12. 2006.

Vážení a milí čtenáři,

v minulém čísle Zpravodaje jsme Vás informovali o několika prováděcích nařízeních k novému zákoníku práce. Dnes se podrobněji podíváme na nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které přineslo několik změn v oblasti **jiných důležitých osobních překážek v práci**.

V druhé části svého příspěvku o **zdaňování mezd a platů v roce 2007** Vás Katarína Dobešová seznámí např. s vyšší nezdánitelných částek pro rok 2007, s posuzováním prostředků vynaložených na vzdělávání zaměstnanců či příspěvku na jejich penzijní připojištění a připomene změny, které nastanou v roce 2008.

A pokud Vás legislativní změny již pořádně rozčilují, prozradí Vám Daniela Fischerová jak naložit s tímto pocitem.

S přátelským pozdravem

Věra Šimonová

obsah

Změny v okruhu jiných důležitých osobních překážek v práci 1

Příběhy k zamyšlení – Zlatka nebo dvě 3

Změna ve zdaňování mezd a platů – 2. část 4

Cestovní náhrady v roce 2007 – Zahraniční pracovní cesta 11



ROZŠÍŘENÍ VÝČTU PŘEKÁŽEK

➤ Zcela nově je mezi jiné důležité osobní překážky v práci zařazena pracovní lékařská prohlídka (lékařská preventivní prohlídka v rámci závodní preventivní péče), vyšetření nebo očkování související s výkonem práce. Doposud byl výkon takové prohlídky, vyšetření nebo očkování považován v souladu s ustanovením § 124 zrušeného zákoníku práce a § 14 odst. 3 prováděcího nařízení vlády č. 108/1994 Sb. za překážku v práci z důvodu obecného zájmu.

➤ Zaměstnanci, který se podrobil pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce

v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu. Podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovní lékařskou péči a jakým druhům očkování a jakým pracovní lékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, a umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím

příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

➤ Nařízení vlády neřeší v této souvislosti poskytování náhrady mzdy nebo platu. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci za výše uvedenou dobu náhradu případné ztráty na výděлку. Tato povinnost mu vyplývá z ustanovení § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Náhrada případné ztráty na výděлку se poskytuje ve výši průměrného výděлку, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 zákoníku práce nebo nemocenským a průměrným výdělkem.



ZPŘÍSNĚNÍ U VLASTNÍ SVATBY

➤ Rozsah pracovního volna i poskytnutí náhrady mzdy nebo platu jsou u této překážky v práci odvislé od toho, zda jde o vlastní svatbu, svatbu rodiče či dítěte. Nové nařízení vlády stejně jako doposud stanoví, že zaměstnanec má při vlastní

svatbě právo na pracovní volno v rozsahu dvou dnů, z toho jeden den k účasti na satebním obřadu. I kdyby ovšem příslušelo právo na pracovní volno v rozsahu 2 dnů (zaměstnanec se ženil nebo zaměstnankyně vdávala v den, který by byl

jinak jejich pracovním dnem), **náhrada mzdy nebo platu se poskytne pouze za jeden den.**



OMLUVENÁ ÚČAST PŘI PORODU

➤ Vedle pracovního volna k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět je zaměstnavatel nově povinen

poskytnout zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu také **k jeho účasti při porodu** manželky (druž-

ky). Na rozdíl od prvně uvedeného případu ale náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nenáleží.



ÚMRTÍ SNACHY A ZETĚ

➤ U překážky v práci z důvodu úmrtí rodinných příslušníků závisí rozsah pracovního volna na tom, o úmrtí kterého rodinného příslušníka jde. Nové nařízení vlády

doplňuje v této souvislosti naprosto logicky též **manžela dítěte zaměstnance** (tedy zetě nebo snachu). Při jejich úmrtí má zaměstnanec právo na pracovní volno

s náhradou mzdy nebo platu, a to v rozsahu jednoho dne k účasti na pohřbu, případně dalšího dne, pokud pohřeb obstarává.



ZMĚNY U DOPROVODU

➤ I nadále přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno též k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení, pokud byl doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Náhradu mzdy nebo platu spojuje však nařízení vlády už jen **s doprovodem manžela, druhu nebo dítěte, jakož i rodi-**

če a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela. Při doprovodu ostatních rodinných příslušníků zminěná náhrada zaměstnanci nenáleží.

➤ Nově musí být zaměstnanci poskytnuto pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte. Jde o pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu

➤ K překážce v práci spočívající v doprovodu podotýká nařízení vlády už výslovně, že rodinnými příslušníky se rozumí pro tyto účely osoby uvedené u překážky v práci v podobě úmrtí.



PŘESTĚHOVÁNÍ

➤ Účelem pracovního volna je v případě této překážky v práci přestěhování zaměstnance a jeho bytového zařízení.

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu, **nejvýše na 2 dny.** Nové nařízení v této souvislosti již nerozlišuje,

zda jde o stěhování v téže obci (doposud právo na pracovní volno v délce nejvýše 1 dne), nebo do jiné obce.



VYHLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

Protože zákoník práce změnil od 1. ledna 2007 také ustanovení o délce výpovědní doby (ta činí podle § 51 odst. 1 zákoníku práce nejméně 2 měsíce), reagovalo na to nařízení vlády

upřesněním v rámci překážky v práci spočívající ve vyhledání nového zaměstnání. Pracovní volno přísluší zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na **jeden půlden v týdnu**, a to

po dobu odpovídající výpovědní době v délce právě 2 měsíců. Toto pracovní volno je přitom pořád možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.



ZAMĚSTNANCI PRACUJÍCÍ MIMO PRACOVISŤE ZAMĚSTNAVATELE

V ustanovení § 317 upravuje zákoník práce některé odchylky pro zaměstnance, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Zákoník práce mj. stano-

ví, že při důležitých osobních překážkách v práci jim nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. přiznává těmto zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu v případě svatby, úmrtí a přestěhování.



ZVÝŠENÍ NAD RÁMEC NAŘÍZENÍ VLÁDY

S ohledem na povahu zákoníku práce není samozřejmě vyloučeno, aby zaměstnavatel např. **v kolektivní smlouvě** s odborovou organizací sjednal nebo **ve vnitřním předpisu** stanovil, že zaměstnanci přísluší delší pracovní volno, než

ke kterému je zaměstnavatel povinen ze zákona nebo nařízení vlády, že mu takové pracovní volno poskytne i v jiných případech nebo – na rozdíl od právního předpisu – je poskytne s náhradou mzdy či platu.



JUDr. Petr Bukovjan

Příběhy k zamýšlení Zlatka nebo dvě

» Mladý plavčík byl velmi nešťastný. Byl na lodi nový a všichni ho pronásledovali. Když se cítil nejhůř, doslechl se, že s nimi pluje mudrc, který umí osvobodit lidské srdce od mnoha trápení a zla.

» „Pane!“ stěžoval si plavčík, „každý mě tu jenom uráží. Vyšší šarže mě ponižují, námořníci se mi posmívají a strojnici mi tropí samé naschvály!“ „Přísahaj při nebi, že splníš, co Ti řeknu,“ odpověděl mudrc, „jinak Ti nemohu pomoci.“ Hoch přísahal a mudrc řekl: „Budeš mi platit, kdykoli Ti někdo ublíží. Když pro něj najdeš nějakou omluvu, stačí mi zlatka. Když to ale bude neomluvitelné, dáš mi zlatky dvě.“

» Hoch se zděsil. To snad půjde rovnou po žebrotě! Ale co dělat, přísahal a musel poslouchat. Od té chvíle se neurážel zdaleka tak snadno. Zlatka nebo dvě je přece jenom rozdíl, tak pro viníky hledal omluvu. Kapitán křičí, aby přerál vtr. Mužstvo se prostě rádo baví. Strojníka dneska bolí zuby, to se mu musí leccos odpustit.

» Jednou šel k mudrcovi s prázdnou, protože mu nikdo neublížil celý den. Vtom za dveřmi kabiny zaslechl hlas. „Mě živí jeden urážlivý plavčík!“ říkal komusi vesele mudrc. „Jen ať za svou nafoukanost platí. Snáší mi zlatky jako slípka vajička!“

» Chlapec byl uražen do hloubi duše. Ten lump ho okrádá a ještě se na jeho účet baví! Rudý vzteky vrazil dovnitř. Mudrc byl v kabině sám a pobaveně řekl: „Tak co? Dlužíš mi zlatku, nebo dvě?“ V tu chvíli oba propukli v smích. Chlapec se smál, až mu tekly slzy. Jeho srdce už bylo svobodné.

» Když někdo urazí naše drahé ego, obvykle se v nás zapne automatický spouštěč pomstychtivosti. „Tohle Ti spočítám!“ říkáme si těmi či jinými slovy. „Jen počkej, to mi zaplatíš!“

» Jenže **ekonomika emocí** funguje jinak. Jsme to my, kdo za to platíme. Ne penězi, ale krevním tlakem. Špatným trávením. Nespavostí a vráskami, na které nestačí plastický chirurg. Ano, vím, nejde necítit urážku, nejde se nehněvat, emocím člověk prostě neporučí, ale nemá smysl se zdevastovat ještě víc. Takže **praktické rady pro chvíli prvního běsu**:

1. Okamžitě začít zhluboka dýchat do břicha. Užitečné efekty to má hned tři. Jednak ve stresu se břišní dýchání minimalizuje a fixuje v myslí špatnou emoci. Jde to v bludném kruhu: čím je nám hůř, tím hůř dýcháme břichem. Čím hůř dýcháme břichem, tím je nám hůř. Když břicho rozdýcháme vůlí – což je dech příslušný stavu pohody a klidu – emoční tlak se dříve rozplyne. Kromě toho odvedeme aspoň část pozornosti a hněv nás nezavalí jako láva. A konečně chvilka hlubokého dýchání nám zneemožní říct nebo udělat něco, čeho bychom možná litovali přistých dvacet let.
2. Velmi pevně sevřít pěsti a s výdechem povolit. Kdo věří na kladné afirmace, může si v duchu říct: „Pouštím, pouštím.“ To není levné a úspěchané odpuštění, to je jen vědomé „puštění“ napětí. Tenze v celém těle klesne, jako by otekla prsty ven.
3. Pokud je to možné, tak se zamkneme v koupelně a děláme na sebe do zrcadla ty nejpříšernější škleby, jaké svedeme. Mimické svalstvo je další úschovna odporných emocí. Divoká obličejová gymnastika rozpustí vzorce zloby. A kromě toho, pohled na to je tak neodolatelný, že se třeba i rozesmějeme.
4. A pokud byl hněv opravdu silný, je lepší aspoň dvě hodiny nejíst. Jedna z daní, které si hněv bere, je blokováno trávení. Říká se: „Jídlo snědené v hněvu se v těle mění v jed.“ Tak dramatické to snad není, ale nestrávené jídlo produkuje řadu toxinů. Ve stresu míváme pocit, že snad máme v břiše kámen. Prostě nám něco „leží v žaludku“.

Daniela Fischerová

Změna ve zdaňování mezd a platů –

2. část

1. Úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání

➤ **Zákon č. 179/2006 Sb.**, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (tzv. zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), nabývá účinnosti až **od 1. srpna 2007** a změny ZDP související se zavedením nových dvou forem daňových výhod motivující fyzické osoby k účasti na systému dalšího vzdělávání přináší v části sedmé.

1.1 ÚHRADA ZA ZKOUŠKY OVĚŘUJÍCÍ VÝSLEDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ JAKO NOVÁ NEZDANITELNÁ ČÁST ZÁKLADU DANĚ

➤ První formu daňové výhody motivující fyzické osoby k dalšímu vzdělávání představuje s účinností od 1. 8. 2007 **nová nezdánitelná část základu daně** ve výši úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání.

➤ V ust. **§ 15 ZDP** byl doplněn nový **odstavec 8**, podle kterého si může poplatník od základu daně odečíst úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona č. 179/2006 Sb., pokud nebyly hrazeny zaměstnavatelem ani nebyly uplatněny jako výdaj podle **§ 24 ZDP** poplatníkem s příjmy podle **§ 7 ZDP**, nejvýše však do stanovených ročních limitů. Novou nezdánitelnou část základu daně lze odečíst **nejvýše do výše 10 000 Kč**, u poplatníka, který je osobou se zdravotním postižením, lze takto odečíst **až 13 000 Kč** a, jedná-li se o poplatníka, který je osobou s těžším zdravotním postižením, pak **až 15 000 Kč**.

➤ **Zbývající změny stanoví postup** při uplatnění této nové nezdánitelné části

základu daně při ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění u poplatníka s příjmy podle **§ 6 ZDP** (u zaměstnance):

a) do ust. **§ 38k odst. 5 ZDP** bylo doplněno **nové písm. j)**, podle kterého zaměstnavatel u zaměstnance s podepsaným prohlášením k dani přihledne při výpočtu daně v rámci ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění k nové nezdánitelné části základu daně uvedené v **§ 15 odst. 8 ZDP**, popíše-li poplatník (zaměstnanec) do 15. února za bezprostředně uplynulého zdaňovacího období **písemně prohlášení o tom, v jaké výši zaplatil úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle § 15 odst. 8 ZDP**. Dosaďovací písm. j) bylo novelou označeno jako písm. k).

b) do ust. **§ 38l odst. 1 ZDP** bylo doplněno **nové písm. l)**, podle kterého nárok na snížení základu daně o novou nezdánitelnou částku prokazuje zaměstnanec zaměstnavateli (plátcí daně) **potvrzením o výši zaplacené úhrady za zkoušku ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání** (odkaz na zákon č. 179/2006 Sb.).

➤ To znamená, že **fyzická osoba s příjmy podle § 6 ZDP** (zaměstnanec) může odečíst nové nezdánitelné části základu daně uplatnit po uplynutí roku u zaměstnavatele v žádosti o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění na základě předloženého potvrzení o výši zaplacené úhrady za zkoušku ověřující výsledky dalšího vzdělávání, anebo příp. v přiznání k dani z příjmů fyzických osob u správce daně. Podmínkou ovšem je, že tyto úhra-

dy za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání za něj nezaplatil v průběhu zdaňovacího období jeho zaměstnavatel.

1.2 ÚHRADA ZA ZKOUŠKY OVĚŘUJÍCÍ VÝSLEDKY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ JAKO DAŇOVÝ VÝDAJ U POPLATNÍKA S PŘÍJMY PODLE § 7 ZDP

➤ Druhá forma daňové výhody motivující fyzické osoby v systému dalšího vzdělávání přichází v úvahu pouze u poplatníků s příjmy podle **§ 7 ZDP**. Podle **§ 24 odst. 2 nového písm. zv) ZDP** může tento poplatník uplatnit úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání (podle zákona č. 179/2006 Sb.) nově jako daňový výdaj, **jestliže souvisí** s jeho podnikatelskou nebo jinou samostatně výdělečnou činností, **nejvýše však 10 000 Kč**. U poplatníka, který je osobou se zdravotním postižením, lze za zdaňovací období odečíst **až 13 000 Kč**, jedná-li se o poplatníka, který je osobou s těžším zdravotním postižením, **až 15 000 Kč**.

➤ To znamená, že **fyzická osoba s příjmy podle § 7 ZDP** (poplatník s příjmy z podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti) má dvě možnosti, jak tuto daňovou výhodu uplatnit. Úhradu za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání si může odečíst od základu daně podle **§ 15 odst. 8 ZDP** v daňovém přiznání, anebo si ji může uplatnit jako daňový výdaj podle **§ 24 odst. 2 písm. zv) ZDP**, ovšem jen za předpokladu, že toto další vzdělávání souvisí s jeho podnikatelskou nebo jinou samostatně výdělečnou činností.

2. Vzdělávání zaměstnanců v roce 2007

➤ Podle ust. **§ 227 až 235** nového ZP zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců, kterým se rozumí zaškolení a zaučení (u zaměstnanců, kteří nastupují do zaměstnání bez kvalifikace), odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.

➤ **Prohlubování kvalifikace** se rozumí její průběžné doplňování, udržování a obnovování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci sjednaný výkon práce (může jít o školení, studium nebo jiné formy vzdělávání). Prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce, za který náleží zaměstnanci mzda nebo plat (zaměstnanec je povi-

nen prohlubovat si svoji kvalifikaci). Výdaje na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel a zaměstnanec se na tom může podílet (např. může být též uzavřena tzv. kvalifikační dohoda).

➤ **Zvýšení kvalifikace** se rozumí změna hodnoty kvalifikace (zvýšení, získání nebo rozšíření). Jedná se o školení, studium, vzdělávání, nebo jinou formu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, která je v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zaměstnanci po dobu zvyšování kvalifikace přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu, která se posoudí u zaměstnance jako zdanitelný příjem ze závislé činnosti a u zaměstnavatele jako

daňový výdaj – náklad. Zaměstnavatel může se zaměstnancem v těchto případech uzavřít tzv. kvalifikační dohodu.

➤ **Na straně zaměstnavatele** jsou podle **§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP** za daňově uznatelné prohlášeny výdaje (náklady) na vzdělávání a rekvalifikaci zaměstnanců zabezpečovanou jinými subjekty. Vzdělávání zaměstnanců ZDP blíže nedefinuje a lze za něj tedy považovat – v souladu s novým zákoníkem práce – jak výdaje zaměstnavatele vynaložené na prohlubování kvalifikace, tak i na zvyšování kvalifikace včetně školení, studia, nebo jiné formy přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání. Pokud ovšem vzdě-

lávání nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele, resp. není v souladu s jeho potřebami, nelze výdaje na takové vzdělávání považovat u zaměstnavatele za daňově uznatelné.

➤ Podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP jsou od daně z příjmů osvobozeny částky vynaložené zaměstnavatelem na doškolení zaměstnanců za podmínky, že souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele (je v zájmu zaměstnavatele). Toto osvobození se nevztahuje na částky vyplacené zaměstnancům jako náhrada za ušlý příjem (náhrada mzdy, studijní příspěvek apod.) za dobu nepřítomnosti zaměstnance. Doškolením se rozumí všechny formy vzdělávání včetně rekvalifikací (§ 108 až 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), při kterých se nejedná o získání vyššího stupně vzdělání. **Za doškolení nelze považovat** např. studia na střední škole při zaměstnání, které končí např. maturitní, závěrečnou zkouškou či absolutoriem, nebo studia na vysokých školách v rámci akreditovaného studijního programu – bakalářského,

magisterského a doktorského (které se považuje za tzv. soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání). Za doškolení nelze považovat ani školení, studium nebo jinou formu vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele (které není v souladu s potřebami zaměstnavatele). To znamená, že výdaje vynaložené na vzdělávání zaměstnance, při kterém je dosažen vyšší stupeň vzdělání nebo které není v souladu s potřebami zaměstnavatele, by se na straně zaměstnance muselo posoudit dle cit. ustanovení jako zdanitelný příjem ze závislé činnosti.

➤ Podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP je osvobozeno od daně z příjmů u zaměstnance nepeněžní plnění hrazené zaměstnavatelem ze stanovených zdrojů (např. FKSP, sociálního fondu, ze zisku po zdanění pří-



padně na vrub daňově neuznatelných výdajů (nákladů) a poskytnuté zaměstnanci nebo jeho rodinným příslušníkům ve formě možnosti používat vzdělávací zařízení. To tedy znamená, že pokud by zaměstnavatel hradil zaměstnanci z vymezených finančních prostředků např. studium, které vede k získání vyššího stupně vzdělání nebo které není v souladu s potřebami zaměstnavatele, jednalo by se na straně zaměstnance o příjem osvobozený od daně z příjmů ze závislé činnosti, ze kterého se neplatí ani pojistné.

➤ Od 1. 1. 2007 je také možné, aby nepeněžní plnění „ve formě možnosti použití vzdělávacích zařízení“ poskytoval zaměstnavatel zaměstnancům za podmínek stanovených v režimu nového ust. § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP (jako zaměstnanecký benefit). V takovém případě by se ovšem zmíněné nepeněžní plnění u zaměstnance posoudilo jako zdanitelný příjem ze závislé činnosti, ze kterého by se platilo též pojistné a na straně zaměstnavatele nově jako daňový výdaj (náklad).

3. Stanovení limitu pro daňové osvobození příspěvku na penzijní připojištění od 1. 1. 2007

➤ V souvislosti s novelou zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku v zaměstnanosti se nepodařilo v rámci pozměňovacích návrhů v Parlamentu ČR uplatnit změnu v ustanovení § 6 odst. 9 písm. s) ZDP, ve kterém je nutné s účinností od zúčtování mzdy za leden 2007 upřesnit limit pro daňové osvobození příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem placeným zaměstnavatelem na účet zaměstnance u penzijního fondu. V rámci nejbližší technické novely ZDP proto bude provedena změna v tomto ustanovení ještě se zpětnou účinností, a to od počátku zdaňovacího období 2007.

➤ Podle stávajícího znění § 6 odst. 9 písm. s) ZDP (v roce 2006 písmenu u) je maximální 5% limit pro daňové osvobození příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaného na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu **vázán na výši vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení** a navíc se pojistné na sociální zabezpečení z tohoto příspěvku neplatí (ani z jeho zdanitelné části, poskytnuté nad 5% limit pro daňové osvobození).

➤ Od ledna 2007 se ale do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení zahrnují všechny zdanitelné příjmy zaměstnance. Tj. měla by se tam zahrnout i případná zdanitelná část příspěvku zaměstnavatele, jejíž výše ovšem není známa a je ji nutno nově vypočítat právě z vyměřovacího základu pro pojistné. Při stanovení vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení se nově vychází z celkového zdanitelného

příjmu zaměstnance, který v tomto případě ale nelze přesně stanovit, protože není známa zdanitelná část příspěvku. Tento problém (rozpor), tj. že nově musí být nejdříve známa výše zdanitelných příjmů a až pak bude možné stanovit výši vyměřovacího základu pro pojistné, bude řešen v roce 2007 **nejbližší novelou ZDP, a to se zpětnou účinností** (od zúčtování mzdy za leden).

➤ V ust. § 6 odst. 9 písm. s) ZDP se proto navrhuje změna ve způsobu stanovení výše zmíněného limitu, a to tak, že příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu bude od ledna 2007 osvobozen od daně z příjmů maximálně do výše 5% „**částky stanovené postupem pro určení**“ vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, „**přičemž do této částky se nezahrnuje příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem**“. O tomto postupu budou plátcí daně informováni s největší pravděpodobností také na internetových stránkách Ministerstva financí. Dle navrhované úpravy se tedy vypočte 5% limit prakticky z „fiktivního“ vyměřovacího základu zaměstnance, do něhož nebude započtena případná zdanitelná část zmíněného příspěvku zaměstnavatele.



Příklad č. 1

Bude-li měsíční zdanitelná mzda zaměstnance činit 10 000 Kč a příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění 800 Kč, bude postup následující:

1. výpočet 5% měsíčního limitu pro daňové osvobození příspěvku na penzijní připojištění u zaměstnance:

Nejprve se zjistí část příspěvku, která je osvobozena od daně z příjmů z tzv. fiktivního vyměřovacího základu pro pojistné, tj. 5 % z 10 000 Kč, což je 500 Kč. To znamená, že dani bude podléhat z příspěvku ve výši 800 Kč jen částka ve výši 300 Kč (500 Kč je od daně osvobozeno). Pak se stanoví skutečný vyměřovací základ zaměstnance pro pojistné, tzn. že ten bude činit 10 300 korun, a z této částky odvede pojistné zaměstnavatel na zaměstnance i za sebe.

2. výpočet 3% ročního limitu pro zahrnutí příspěvku na penzijní připojištění do daňově uznatelných výdajů (nákladů) u zaměstnavatele:

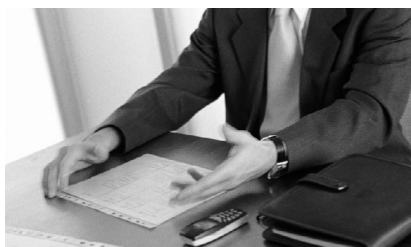
Úhrn vyměřovacích základů za zdaňovací období činí 123 600 Kč (12 x 10 300), tj. 3 % z toho činí částku 3 708 Kč. Na příspěvcích bylo zaplacené zaměstnavatelem 9 600 Kč (12 x 800). To znamená, že z částky 9 600 Kč může zaměstnavatel zahrnout do daňově uznatelných nákladů jen částku 3 708 korun a částka 5 892 Kč nebude na straně zaměstnavatele daňově uznatelná.

4.1 NÁHRADA MZDY ZA PRVNÍCH 14 DNŮ TRVÁNÍ DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

➤ **Zákon č. 189/2006 Sb.**, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím nového zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, obsahuje v části sedmnácté změny ZDP reagující na novou připravovanou úpravu v oblasti nemocenského pojištění. Nový systém nemocenského pojištění, jehož účinnost byla posunuta o jeden rok, zavede **od 1. 1. 2008** mimo jiné účast zaměstnavatelů na finančním zabezpečení zaměstnance v počátečním období dočasné pracovní neschopnosti.

➤ Nestandardní úpravou je právě nový způsob placení **náhrady mzdy nebo platu v období prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti** (karantény), kterou má vyplácet místo nemocenského od tohoto data zaměstnavatel ze svých vlastních finančních prostředků podle § 192 až 194 nového zákoníku práce (nikoliv jako dosud z prostředků nemocenského pojištění). Nemocenské má náležet všem pojištěncům bez rozdílu (tedy i OSVČ) v budoucnu až **od 15. dne trvání pracovní neschopnosti** (za kalendářní dny). Nová náhrada mzdy nebo platu bude náležet jen za pracovní dny nebo svátky a její výše se bude upravovat podle redukčních hranic platných pro výpočet dávek nemocenského pojištění.

➤ **Zákonná výše náhrady mzdy** (tzv. základní výměra) je stanovena v ust. § 192 odst. 2 ZP a přísluší za první tři pracovní dny nemoci ve výši 30 % z redukovaného denního průměrného výdělku (dosud je to jen 25 % za první tři kalendářní dny), od čtvrtého dne do konce druhého týdne pracovní neschopnosti pak ve výši 69 % a náhrada se bude snižovat o 50 %, půjde-li o případy, kdy se nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění snižuje na polovinu. Ta část náhrady mzdy (platu), která bude **dohodnuta nebo stanovena nad nárokovou výši** (nad základní výměru) však podle § 192 odst. 3 zákoníku práce nesmí převýšit průměrný měsíční čistý výdělek zaměstnance.



➤ Novelou, která byla přijata zákonem č. 189/2006 Sb., bylo v ust. § 4 odst. 1 písm. h) ZDP stanoveno, že od daně z příjmu je u fyzických osob (zaměstnanců) osvobozen příjem získaný ve formě náhrady mzdy (platu) nebo sníženého platu (snížené odměny) po dobu prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle zvláštních právních předpisů.

➤ To znamená, že náhrada mzdy nebo platu, kterou bude vyplácet od roku 2008 zaměstnavatel ze svých prostředků za prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti podle § 192 až 194 zákoníku práce, byla dle stávající právní úpravy v ZDP u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti,

tedy jak její nároková část podle zvláštního právního předpisu, tak i její část stanovená nebo dohodnutá nad základní výměru. Celá náhrada mzdy nebo platu po dobu trvání prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti by tedy zatím nepodléhala ani sociálnímu a zdravotnímu pojištění a pro zaměstnavatele by byla podle § 24 odst. 2 písm. p) ZDP daňově uznatelným výdajem (nákladem).

➤ Lze ovšem očekávat, že do nabytí účinnosti nového zákona o nemocenském pojištění pravděpodobně **dojde k určitým změnám**. Snahou je daňové osvobození vztáhnout jen na základní výměru náhrady vymezenou v ust. § 192 odst. 2 zákoníku práce, nikoliv na tu část náhrady, která bude dohodnuta nebo stanovena nad základní výměru. To by znamenalo, že tato navýšená a zdanitelná část náhrady mzdy nebo platu by pak v budoucnu podléhala srážce pojistného a na straně zaměstnavatele by byla daňově neuznatelná, resp. by mohla mít charakter tzv. zaměstnaneckého „benefitu“, tj. pak by byla daňově uznatelná za podmínek stanovených v ust. § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

Grafické znázornění daňového posuzování některých příjmů plynoucích zaměstnancům v době trvání dočasné pracovní neschopnosti

Druh příjmu	Zdanitelný příjem u zaměstnance	Pojistné na soc. a zdrav. pojištění	Daňový náklad (výdaj) u zaměstnavatele
Do konce roku 2007			
Nemocenské	Ne	Ne	Vyplácí se z prostředků NP
Od roku 2008			
Náhrada mzdy (platu) za prvních 14 dnů trvání DPN do výše základní výměry podle § 192 odst. 2 ZP	Ne	Ne	Ano
Náhrada mzdy za prvních 14 dnů trvání DPN – dohodnuta nebo stanovena nad základní výměru podle § 192 odst. 3 ZP	Ne (lze očekávat změnu)	Ne (lze očekávat změnu)	Ano (lze očekávat změnu)
Nemocenské od 15. dne trvání DPN	Ne	Ne	Bude vyplácet OSSZ z prostředků NP

DPN = dočasná pracovní neschopnost

4.2 DÁVKY ÚRAZOVÉHO POJIŠTĚNÍ

➤ **Zákon č. 267/2006 Sb.**, o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, nabývá účinnosti až od **1. 1. 2008** a novela ZDP je zde uvedena v části sedmé v čl. VII. Novelou se v ustanovení § 4 odst. 1 ZDP doplnilo nové písm. zo), podle kterého je od daně z příjmu u fyzických osob osvobozen od roku 2008

příjem získaný ve formě dávek z úrazového pojištění (odkaz na zákon č. 266/2006 Sb.).

➤ Nový zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, s účinností od 1. ledna 2008 zakládá placení pojistného na úrazové pojištění zaměstnanců a jejich odškodnění v případě poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání na bázi sociálního pojištění

a pojištěným bude nově zaměstnanec, nikoliv jako dosud zaměstnavatel.

➤ Úrazové pojištění budou provádět od r. 2008 okresní správy sociálního zabezpečení a Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). V zákoně je obsažen rovněž seznam nemocí z povolání. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, se ke stejnému datu zrušuje. Dále se ke stejnému da-

tu zrušuje také vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

➤ Podle **právní úpravy v § 205d zákona č. 65/1965 Sb.** (viz § 365 nového ZP) je zaměstnavatel povinen platit zákonné pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání některé ze dvou komerčních pojišťoven, které stanoví ZP (u České pojišťovny nebo u Pojišťovny Kooperativa) a v případě pojistné události **hradí náhradu škody** (včetně náhrady za ztrátu na výdělku) za zaměstnavatele zaměstnanci pojišťovna, tj. pojištěný je zaměstnavatel.

➤ Podle **nového zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců** bude pojištěný zaměstnanec a zaměstnavatel musí platit pojistné za zaměstnance v rámci **systému povinného sociálního zabezpečení**, tj. u zaměstnanců nebudou tyto částky zdanitelné. V případě poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání bude zaměstnanci z tohoto zákonného úrazového pojištění vyplacena některá z druhů dávek specifikovaných v ust. § 17 cit. zákona, např. **úrazový příplatek, úrazové vyrovnání, úrazová renta, bolestné, příspěvek za ztížené společenské uplatnění, náhrada nákladů s léčením či pohřbem, jedno-**

rázový příspěvek pozůstalému. Nový systém úrazového pojištění zaměstnanců přebírá všechny dosavadní renty od roku 1993 a garantuje, že se jejich výše oproti současnosti nezmění (ochranná doba nároku bude 10 let). Odpovědnost za provádění úrazového pojištění

tak přejde na stát a změní se i charakter pojištění. Novelou ZDP se proto s účinností od 1. 1. 2008 stanoví, že tyto veškeré dávky z úrazového pojištění budou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny (obdobně jako dávky nemocenského pojištění).

Grafické znázornění daňového režimu různých plnění plynoucích v souvislosti s úrazovým pojištěním zaměstnanců

Dosud:			
Zákonné pojištění zaměstnavatele podle ZP	Zdanitelný příjem zaměstnance	Pojistné na soc. a zdrav. pojištění	Daňový náklad (výdaj) zaměstnavatele
Pojistné placené zaměstnavatelem dle vyhl. č. 125/1993 Sb.	Ne	Ne	Ano
Náhrada za ztrátu na výdělku	Ano	Ne	Hradí pojišťovna
Náhrada za bolest, náklady spojené s léčením a věcné škody	Ne	Ne	Hradí pojišťovna
Od 1. 1. 2008:			
Úrazové pojištění zaměstnanců podle zák. č. 266/2006 Sb.	Zdanitelný příjem zaměstnance	Pojistné na soc. a zdrav. pojištění	Uznanitelný náklad zaměstnavatele
Pojistné placené zaměstnavatelem na úrazové pojištění za zaměstnance	Ne	Ne	Ano
Dávky úrazového pojištění	Ne	Ne	Hradí ČSSZ

ZP = Zákoník práce

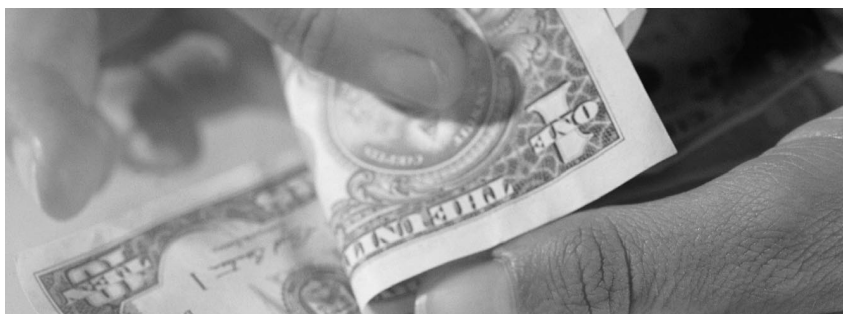
5. Vypořádání daňové povinnosti u zaměstnance s příjmy podle § 5 odst. 4 zákona

5.1 VYPOŘÁDÁNÍ DAŇOVÉ POVINNOSTI U ZAMĚSTNANCE S PŘÍJMY ZÚČTOVANÝMI A NEVYPLACENÝMI

➤ Pokud příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků za některý kalendářní měsíc (měsíce) kalendářního roku byly plátcem daně poplatníkovi (zaměstnanci) zúčtovány, ale v čisté výši (po srážkách povinného pojištění a daňové zálohy) zaměstnanci **nebyly vyplaceny ani je zaměstnanec jiným způsobem neobdržel** do 31. 1. následujícího kalendářního roku, nepovažují se podle § 5 odst. 4 zákona od roku 2005 za příjmy poplatníka (zaměstnance) plynoucí v kalendářním roce, ve kterém byly zúčtovány, ale až v tom zdaňovacím období, kdy mu budou vyplaceny, nebo ve kterém je obdržel.

➤ V tomto ustanovení je dále stanoveno, že

- sražené zálohy z těchto dlužných příjmů se rovněž započítají na daňovou povinnost poplatníka až v tom zdaňovacím období, ve kterém mu budou tyto dlužné příjmy vyplaceny nebo ve kterém je obdržel,



- také při stanovení základu daně poplatníka musí být zachován obdobný daňový režim, např. pojistné sražené z těchto dlužných příjmů může takový poplatník uplatnit jako výdaj až v tom zdaňovacím období, ve kterém mu budou dlužné příjmy vyplaceny nebo ve kterém je obdržel,
- plátcem daně (zaměstnavatel) má povinnost postupovat obdobně rovněž při evidenci těchto příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků (musí vyznačit potřebné údaje na mzdovém listě a také na tiskopisu potvrzení, pokud je na žádost poplatníka vyhotoví).

➤ Jestliže zaměstnanec s příjmy zúčtovanými, ale nevyplacenými nebo ne-

obdrženými požádá o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za podmínek stanovených v ustanovení § 38 g odst. 2 zákona, nečiní jeho provedení v praxi potíže a poprvé se takto postupovalo při ročním zúčtování záloh za rok 2005.

➤ Pokud byla ze zúčtovaných měsíčních příjmů zaměstnanci **vyplacena jen část tzv. čisté mzdy**, je vyčíslení potřebných údajů za příslušný kalendářní měsíc (měsíce) složitější. U takového zaměstnance je totiž nutné pro účely vypořádání jeho roční daňové povinnosti úměrně upravit i výši tzv. hrubých příjmů, pojistného a částku sražené zálohy, i když přesný zpětný přepočít (z čas-



tečně vyplacené tzv. čisté mzdy na čas-
tečně zúčtovanou hrubou mzdu) je
prakticky nemožný. Tento problém řeší
proto nový pokyn Ministerstva financí
č. **D – 300**, a to takto:

a) pokud zaměstnanec obdržel (bylo
mu vyplaceno nebo jiným způsobem
obdržel) za některý kalendářní měsíc
(měsíce) kalendářního roku jen část
čistého příjmu, považuje se za příjem
zaměstnance (v hrubém) v daném
kalendářním roce jen poměrná část
celkem zúčtovaného měsíčního (mě-
síčních) příjmu odpovídajícího pomě-
ru, v jakém byly uspokojeny nároky ze
zúčtování v čisté výši. **Příjem v čisté
výši je nutno rozumět** úhrn zúčtova-
ných měsíčních příjmů (včetně nepe-
něžných příjmů a jednorázových příj-
mů), snížený o příjmy od daně
osvobozené, a dále snížený jen o pří-
slušné povinné pojistné a zálohu na
daň po případné měsíční slevě na
dani podle § 35ba a 35c zákona,
K případnému měsíčnímu daňovému
bonusu se přitom nepřihlíží.

To znamená, že se zjistí procento ob-
drženého čistého příjmu z čistého příj-
mu, který měl poplatník celkem za
daný kalendářní měsíc obdržet,
a stejným procentem se zjistí výše tzv.
hrubého měsíčního příjmu patřícího
pro účely zdanění do daného kalen-
dářního roku a odpovídající část po-
vinného sociálního a zdravotního po-
jistného připadajícího na tento příjem
a poměrná část daňové zálohy za-
počitatelná na daňovou povinnost
daného kalendářního roku. Neberou
se přitom v úvahu příjmy, které nejsou
předmětem daně nebo příjmy od
daně osvobozené. **Jako vyplacené,
resp. obdržené se považují** nejen příj-
my vyplacené nebo poukázané na
účet poplatníka nebo podle jiné dis-
pozice poplatníka v penězích anebo

předané formou nepeněžního plně-
ní, ale i jiné formy – jako např. úhra-
da závazku poplatníka na základě
výkonu rozhodnutí soudu (exekuce)
nebo podle zákona č. 118/2000 Sb.,
o ochraně zaměstnanců při pla-
tební neschopnosti zaměstnavatele
a o změně některých zákonů, ve zně-
ní pozdějších předpisů apod.;

b) procento obdrženého čistého příjmu
se vypočte jako podíl částky obdrže-
ného čistého příjmu a čistého příjmu,
který měl být celkem za daný kalen-
dářní měsíc obdržet, vynásobený
stem, dle následujícího vzorce:

$$\text{Procento OČP} = \frac{\text{OČP}}{\text{ČP}} \times 100$$

kde: – OČP = obdržený čistý příjem,
– ČP = čistý příjem, který měl po-
platník celkem obdržet.

Příklad č. 2

*Za prosinec 2006 byl poplatníkovi zú-
čtován příjem v hrubé výši 20 000 Kč
a po srážce pojistného a daňové zá-
lohy měl obdržet na čistém příjmu
16 982 Kč. Obdržel však do 31. 1. 2007
jen 10 000 Kč, tj. 58,89 % čistého příj-
mu. Z hrubého příjmu ve výši 20 000
Kč se do roku 2006 započte jen
11 778 Kč jako 58,89 % z 20 000 Kč.*

*Stejným poměrem se zjistí i odpovída-
jící část povinného pojistného přípa-
dající na tento příjem a poměrná
část daňové zálohy započitatelná
na daňovou povinnost roku 2006.*

5.2 VYPOŘÁDÁNÍ DAŇOVÉ POVINNOSTI U ZAMĚSTNANCE S PŘÍJMY DOPLACENÝMI ČI JINAK OBDRŽENÝMI V ČISTÉM

➤ Příjmy ze závislé činnosti anebo funkč-
ní požitky zúčtované ve zdaňovacím
období, avšak **vyplacené či jinak obdr-
žené v čistém až po 31. 1. následujícího**
kalendářního roku, se považují za příjmy
poplatníka zahrnované pro výpočet
daně do příjmů za kalendářní rok, ve
kterém budou uspokojeny (vyplaceny
či jinak obdrženy). Je-li takto v čistém
uspokojena jen poměrná část dlužného
čistého měsíčního příjmu, považuje se
za příjem (v hrubém) rovněž jen poměr-

ná část. **Zálohy na daň** sražené při zú-
čtování se započtou na daňovou po-
vinnost toho roku, ve kterém budou
dlužné příjmy vyplaceny či jinak obdrže-
ny, i když podle evidence plátce byly
sraženy v uplynulých letech. Je-li ale
v čistém uspokojena jen poměrná část
čistého měsíčního příjmu, započte se na
daňovou povinnost jen poměrná část
sražené zálohy. Obdobně se k těmto
příjmům pro zjištění základu daně při-
řazuje i odpovídající část **povinného
sociálního a zdravotního pojistného** sra-
ženého v měsíci (měsících) zúčtování
(v uplynulém kalendářním roce, resp.
v uplynulých letech).

➤ Příjmy ze závislé činnosti anebo
funkční požitky vyplacené či jinak ob-
držené (uspokojené) v čistém za uply-
nulá léta až v běžném zdaňovacím ob-
dobí **nejsou ale uvedené v ustanovení
§ 38g odst. 2 zákona**, v němž jsou sta-
noveny podmínky, za nichž poplatník
s příjmy ze závislé činnosti a s funkčními
požitky nemusí podávat přiznání k dani
z příjmů fyzických osob. Proto nebude-li
možné provést roční zúčtování záloh
a daňového zvýhodnění, vypořádá
poplatník svoji daňovou povinnost za
zdaňovací období, ve kterém jsou jeho
nároky výše uvedeným způsobem do-
datečně uspokojeny, prostřednictvím
přiznání k dani, nikoliv u plátce daně
v rámci ročního zúčtování záloh a da-
ňového zvýhodnění.

➤ Údaje o zúčtovaných a nevyplace-
ných nebo neobdržených příjmech do
31. 1. následujícího roku a rovněž údaje
o těchto příjmech vyplacených či jinak
obdržených příjmech za uplynulá zda-
ňovací období dodatečně podle § 5
odst. 4 zákona **vyznačí plátce daně** na
mzdovém listě poplatníka a též na do-
kladu o souhrnných údajích uvedených
na mzdovém listě. Jedná-li se o dlužné
příjmy dodatečně uspokojené v čistém,
uvede plátce daně na dokladu mimo ji-
né také částky pojistného a zálohy na
daň, jež byly sraženy ve zdaňovacím
období, kdy byly tyto příjmy zúčtovány
ve prospěch poplatníka, ale kdy se
podle § 5 odst. 4 nepovažovaly za pří-
jem tohoto zdaňovacího období, aby
je poplatník mohl využít při vypořádání
své daňové povinnosti za zdaňovací
období, ve kterém jsou mu tyto dlužné
příjmy vyplaceny nebo ve kterém je
jinak obdržel, tj. jako příjmy zdaňova-
cího období výplaty nebo jiného ob-
držení.



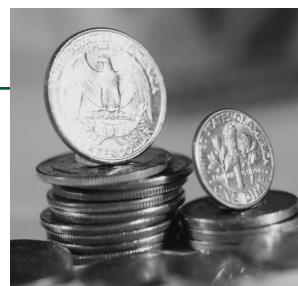
6.1 PŘEHLED NEZDANITELNÝCH ČÁSTÍ ZÁKLADU DANĚ, SLEV NA DANI PODLE § 35BA ZDP A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ PRO ROK 2007

Nezdanitelné části základu daně podle § 15 odst. 1 až 8 ZDP:	Roční limity	
1. Hodnota darů poskytnutých na veřejně prospěšné účely	– úhrnná hodnota darů musí přesáhnout 2 % základu daně nebo činit alespoň 1 000 Kč – maximálně lze odečíst 10 % ze základu daně	
2. Částka zaplacených úroků z úvěrů použitých na financování bytových potřeb	– maximálně 300 000 Kč ze všech úvěrů poplatníků v téže domácnosti – nejvýše 25 000 Kč za každý kalendářní měsíc při placení úroků jen po část roku	
3. Úhrn příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem snížený o 6 000 Kč	– maximálně 12 000 Kč ročně	
4. Pojistné na soukromé životní pojištění	– maximálně 12 000 Kč ročně	
5. Členské příspěvky zaplacené členem odborové organizace	– částka do výše 1,5 % zdanitelných příjmů podle § 6 zákona – maximálně do výše 3 000 Kč za rok	
6. S účinností od 1. 8. 2007: úhrada za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona č. 179/2006 Sb.	– nejvýše 10 000 Kč ročně – 13 000 Kč u osoby se zdravotním postižením – 15 000 Kč u osoby s těžším zdravotním postižením	
Slevy na dani podle § 35ba odst. 1 a 2 ZDP (které nemohou jít do minusu):	Výše slevy (Kč)	
	roční (max. do výše vypočtené daně)	měsíční (max. do výše vypočtené zálohy)
7a. Na poplatníka	7 200 Kč	600 Kč
7b. Na poplatníka, který je poživatelem starobního důchodu a u něhož výše důchodu činí více než 38 040 Kč ročně	–	–
7c. Na poplatníka, který je poživatelem starobního důchodu a u něhož výše důchodu nepřevyšuje 38 040 Kč ročně	7 200 Kč	–
8a. Na manželku (–la) s vlastním příjmem nepřesahujícím za zdaňovací období 38 040 Kč	4 200 Kč	–
8b. Na manželku (–la) s vlastním příjmem nepřesahujícím za zdaňovací období 38 040 Kč, je-li držitelem průkazu ZTP/P	8 400 Kč	–
9. Na částečný invalidní důchod	1 500 Kč	125 Kč
10. Na plný invalidní důchod	3 000 Kč	250 Kč
11. Na průkaz ZTP/P, je-li poplatník jeho držitelem	9 600 Kč	800 Kč
12. Po dobu soustavné přípravy na budoucí povolání (tzv. sleva pro studenta) – do 26 let a do 28 let u prezenčního doktorského studia	2 400 Kč	200 Kč
Daňové zvýhodnění podle § 35c a 35d ZDP (sleva na dani podle § 35c zákona, daňový bonus a podmínky pro výplatu daňového bonusu):	Výše měsíčního daňového zvýhodnění na dítě (min. a max. limit pro výplatu bonusu)	
12a. Daňové zvýhodnění (roční) na každé vyživované dítě v domácnosti	6 000 Kč ročně	
12b. Daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P Z toho: – sleva na dani podle § 35c zákona – daňový bonus, pokud úhrn ročních příjmů dosáhne alespoň ónásobku minimální mzdy, tj. 48 000 Kč (6 x 8 000 Kč)	12 000 Kč ročně – maximálně do výše vypočtené daně snížené o slevu na dani podle § 35ba zákona, – alespoň 100 Kč ročně, – maximálně 30 000 Kč ročně	
13a. Měsíční daňové zvýhodnění na každé vyživované dítě v domácnosti	500 Kč měsíčně	
13b. Měsíční daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P Z toho: – měsíční sleva na dani podle § 35c – měsíční daňový bonus, pokud úhrn měsíčních příjmů dosáhne alespoň 1/2 minimální mzdy, tj. 4 000 Kč (1/2 z 8 000 Kč)	1 000 Kč měsíčně – maximálně do výše vypočtené zálohy snížené o měsíční slevu na dani podle § 35ba, – alespoň 50 Kč měsíčně, – maximálně 2 500 Kč měsíčně	

6.2 VYBRANÁ PLNĚNÍ POSKYTOVANÁ ZAMĚSTNAVATELEM – POHLED DANĚ Z PŘÍJMŮ A POJISTNÉHO

Orientační znázornění změn, ke kterým došlo při posuzování některých vybraných plnění poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům v oblasti daně z příjmů a zákonného pojištění

(tabulka je určena jen pro účely základní orientace v nové právní úpravě a nemůže vyčerpávajícím způsobem zohlednit všechny situace)



Příklady některých forem plnění poskytovaných zaměstnancům	Období	Zdanitelný příjem zaměstnance	Pojistné na soc. a zdrav. pojištění	Daňový náklad (výdaj) zaměstnavatele
Hodnota přechodného ubytování a) v ubytovně b) v rodinném domě nebo bytě	Do 31. 12. 2006	Ne	Ne	a) Ano – do 3 500 Kč/ Ne – nad limit, b) Ne
	od 1. 1. 2007	Ne	Ne	a) Ano – do 3 500 Kč/ Ne nad limit, b) Ano* / Ne
Vlastní služby nebo výrobky za cenu nižší než obvyklou (např. CO = 10, VN = 6 a úhrada = 1)	Do 31. 12. 2006	Ano (do výše CO = 9)	Ne	Ano (UH = 6)
	od 1. 1. 2007	Ano (do výše CO = 9)	Ano (do výše VN = 5)	Ano (UH = 6)
Odměna k životnímu jubileu 50 let věku nebo k 1. odchodu do důchodu	Do 31. 12. 2006	Ano	Ne	Ano (jako složka mzdy)
	Od 1. 1. 2007	Ano	Ano	Ano *
Nadstandardní zdravotní péče a) ze SF, nebo b) od r. 2007 v novém režimu	Do 31. 12. 2006	Ne	Ne	Ne
	Od 1. 1. 2007	a) Ne b) Ano	a) Ne b) Ano	a) Ne b) Ano*
Pojistné na nepovinné pojištění uzavřené zaměstnavatelem jako pojistníkem a) ze SF, nebo b) od r. 2007 v novém režimu	Do 31. 12. 2006	Ano	Ne	Ne
	Od 1. 1. 2007	a) Ano b) Ano	a) Ano b) Ano	a) Ne b) Ano*
Poukaz na rekreaci do 20 000 Kč ročně a) ze SF, nebo b) od r. 2007 v novém režimu	Do 31. 12. 2006	Ne	Ne	Ne
	Od 1. 1. 2007	a) Ne b) Ano	a) Ne b) Ano	a) Ne b) Ano*
Poukaz na rekreaci nad 20 000 Kč ročně a) ze SF, nebo b) od r. 2007 v novém režimu	Do 31. 12. 2006	Ano	Zdr. – Ano Soc. – Ne	Ne
	Od 1. 1. 2007 Dosud	a) Ano b) Ano	a) Ano a) Ano	a) Ne b) Ano*
Peněžní příspěvek na dovolenou	Do 31. 12. 2006	Ano	Zdr. – Ano Soc. – Ne	Ne
	Od 1. 1. 2007	Ano	Ano	Ano*
Služební vozidlo pro soukromé účely (1 % z VC)	Do 31. 12. 2006	Ano	Ne	Ne
	Od 1. 1. 2007	Ano	Ne	Ne
Použití sportovního nebo kulturního zařízení a) ze SF, nebo b) od r. 2007 v novém režimu	Do 31. 12. 2006	Ne	Ne	Ne
	Od 1. 1. 2007	a) Ne b) Ano	a) Ne b) Ano	a) Ne b) Ano*
Sociální výpomoci při živelní pohromě a) ze SF, nebo b) od r. 2007 v novém režimu	Do 31. 12. 2006	Ne – do 500 tis. Kč Ano – nad limit	Ne	Ne
	Od 1. 1. 2007	a) Ne – do 500 tis. Kč/ ano – nad limit b) Ano	a) Ne	b) Ano*
Pojistné na soukromé životní pojištění (zaměstnanec pojistník a současně pojištěný)	Do 31. 12. 2006	Ne – do 12 tis. Kč/ Ano – nad limit	Ne	Ano – do 8 tis. Kč/ Ne – nad limit
	Od 1. 1. 2007	Ne – do 12 tis. Kč/ Ano – nad limit	Ne Ano (ze ZM)	Ano – do 8 tis. Kč/ Ne – nad limit
Doprava do zaměstnání a) autobusem (smluvní dopravce) b) osobní vůz	Do 31. 12. 2006	Ano (do výše CO)	a) Ne b) Ano	a) Ano b) Ne
	Od 1. 1. 2007	Ano (do výše CO)	a) Ne b) Ano	a) Ano b) Ano*/Ne
Peněžní příspěvek na dopravu do zaměstnání	Do 31. 12. 2006	Ano	Ano	Ne
	Od 1. 1. 2007	Ano	Ano	Ano*

Příklady některých forem plnění poskytovaných zaměstnancům	Období	Zdanitelný příjem zaměstnance	Pojistné na soc. a zdrav. pojištění	Daňový náklad (výdaj) zaměstnavatele
Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem	Do 31. 12. 2006	Ne – do 5 % VZ pro PSZ/ Ano – nad limit	Ne	Ano – do 3 % úhrnu VZ pro PSZ/ Ne – nad limit
	Od 1. 1. 2007	Ne – do 5 % fikt. VZ pro PSZ/ Ano – nad limit	Ne Ano (ze ZM)	Ano – do 3 % úhrnu ZV pro PZS/ Ne – nad limit
Věcný dar k 50 letům věku nebo k 1. odchodu do důchodu	Do 31. 12. 2006	Ne – do 2 tis. Ano – nad limit	Ne	Ne
	Od 1. 1. 2007	Ne – do 2 tis. Ano – nad limit	Ne Ano (ze ZM)	Ne
Doškolení (kursy, školení, MBA, s výjimkou studia k dosažení vyššího stupně vzdělání)	Do 31. 12. 2006	Ne	Ne	Ano
	Od 1. 1. 2007	Ne	Ne	Ano
Použití vzdělávacích zařízení (včetně studia k dosažení vyššího stupně vzdělání, školného apod.) a) ze SF, nebo b) od r. 2007 v novém režimu	Do 30. 12. 2006	Ne	Ne	Ne
	Od 1. 1. 2007	a) Ne b) Ano	a) Ne b) Ano	a) Ne b) Ano*

Ano* = jen pokud půjde o plnění poskytované v novém režimu § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP a ne-
stanoví-li ZDP nebo jiný předpis jinak,
CO = cena obvyklá
UH = účetní hodnota

VC = vstupní cena
SF = sociální fond
VZ = vyměřovací základ
PSZ = pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
ZM = zdanitelná mzda

Fikt. = tzv. fiktivní vyměřovací základ dle nejbližší novely ZDP přijaté v roce 2007, při jehož stanovení se nebude přihlížet k příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění).

Katarína Dobešová



CESTOVNÍ NÁHRADY ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTA

➤ Podle § 42 zákoníku práce se pracovní cestou rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zahraniční pracovní cestou je pak, podle § 154 zákoníku práce, **cesta konaná mimo území České republiky**. Samozřejmě, že nejde o ledajakou cestu, ale o cestu za účelem výkonu druhu práce sjednaném v pracovní smlouvě.

➤ Až na výjimky má každá pracovní cesta do zahraničí tuzemskou a zahraniční část. Ve smyslu § 166 odst. 1 zákoníku práce **přísluší zaměstnanci**, který uskutečnil zahraniční pracovní cestu:
– stravné za tuzemskou část této cesty,
– náhrada jízdních výdajů,
– náhrada jízdních výdajů k návštěvě rodiny,
– náhrada výdajů za ubytování,
– zahraniční stravné,
– náhrada nutných vedlejších výdajů.

Kromě toho zaměstnavatel **může** (ale nemusí) poskytnout zaměstnanci další náhrady, např.:
– kapesné,
– jiné a vyšší náhrady (jen zaměstnancům v podnikatelské sféře). Při poskytování uvedených náhrad se postupuje podle obdobných zásad jako v případě tuzemských pracovních cest.

➤ I při zahraniční pracovní cestě se zjišťuje výše cestovních náhrad za **každou pracovní cestu samostatně**, neboť u každé zahraniční cesty, nejde-li o cesty uskutečněné v jednom dni, se pro přepočít výše náhrad z jedné měny na měnu jinou použije v etapě vyúčtování jiný kurz (podrobněji další části seriálu).

➤ Protože takřka každá zahraniční pracovní cesta má **tuzemskou i zahraniční část**, má zejména pro účely stanovení výše stravného zásadní význam to, že tuzemské stravné a zahraniční stravné se stanoví vždy u každé pracovní cesty samostatně, a to podle pravidel platných pro příslušnou část cesty. Pro účely tuzemské části pracovní cesty se doba před výjezdem z ČR a po návratu do ČR v tomtéž kalendářním dni sčítají. Na rozdíl od zahraničního stravného se však stravné stanoví za každou pracovní cestu samostatně. Zahraniční stravné se stanoví **za každý kalendářní den** samostatně. Je-li v jednom kalendářním dni uskutečněno více zahraničních pracovních cest, stanoví se zahraniční stravné za tento kalendářní den ze součtu dob zahraničních částí všech těchto cest, s výjimkou dob kratších než 1 hodina.

➤ Pro vznik nároku na náhrady poskytované v cizí měně je rozhodující doba **přechodu státní hranice ČR** a při letecké přepravě doba odletu a příletu letadla. Protože stanovit dobu přechodu hranice bývá někdy složité, je vhodné využít např. při použití veřejné hromadné dopravy údajů v jízdním řádu, při použití letecké přepravy údajů z letového řádu apod. Při použití automobilové dopravy je přesné určení uvedené doby prakticky nemožné. V žádném případě není vhodné nutit zaměstnance např. k tomu, aby za jízdy hledal označení státní hranice, které často není vidět a lze ho lehce přehlédnout. Bylo by to také v rozporu s pravidly provozu na pozemních komunikacích a jeho bezpečností. Proto se jako čas přechodu hranice zpravidla uvádí okamžik ukončení pasové kontroly českými orgány, ať je tato kontrola fyzicky provedena na území ČR či mimo toto území. V každém případě je však **povinností zaměstnance** při vyúčtování pracovní cesty **uvést správný čas přechodu hranice**, neboť jinak nelze určit správnou výši tuzemského a zahraničního stravného.

➤ Z ustanovení zákoníku práce, která upravují stanovení výše zahraničního stravného, je zřejmé, že při pracovních

cestách, kdy zaměstnanec bude na pracovní cestě v průběhu kalendářního dne ve více než jednom cizím státě, je nutno stanovit také **okamžik přechodu hranic mezi třetími zeměmi**. Jak se přitom postupuje, není v zákoníku práce uvedeno. Nebylo by však logické, aby byl použit jiný způsob než při stanovení doby přechodu hranic ČR.

➤ Zákoník práce také neřeší, jak se posuzuje okamžik přechodu hranic třetích zemí při použití **lodě** (trajektu) jako dopravního prostředku. Prakticky je nemožné zjistit okamžik přeplutí státní hranice lodí na moři. Proto pro praktické řešení doporučuji postupovat obdobně jako v případě použití letadel, tj. za rozhodnou dobu přechodu hranice považovat **čas vyplutí lodí z přístavu** uvedený v lodním řádu. Pokud tedy zaměstnanec použije jako dopravní prostředek např. pro cestu z Německa do Dánska trajekt, který vyplouvá z přístavu v Rostocku v 11.35 hod., je pro účely stanovení výše stravného od tohoto okamžiku v Dánsku.

➤ Také na zahraniční pracovní cestu vysílá zaměstnanec jeho zaměstnavatel. Při stanovení podmínek zahraniční pracovní cesty postupuje zaměstnavatel obdobně jako v případě tuzemské pracovní cesty. Před nástupem zaměstnance na zahraniční pracovní cestu tak musí **prokazatelně určit** místo nástupu na pracovní cestu, místo výkonu práce, dobu trvání pracovní cesty, způsob dopravy a místo ukončení pracovní cesty. Měl by také určit procento krácení stravného při bezplatném poskytnutí stravy zaměstnanci na pracovní cestě (§ 170 odst. 5 zákoníku práce).

➤ Kromě uvedeného může zaměstnavatel před zahraniční pracovní cestou rozhodnout o úpravě základních sazeb stravného v cizí měně (§ 170 odst. 2, § 179 odst. 2 zákoníku práce), o poskytnutí kapesného (§ 180 zákoníku práce), příp. o dalších podmínkách pracovní cesty. Stejně jako u tuzemské pracovní cesty je zaměstnavatel **povinen** zaměstnanci vyslanému na zahraniční pracovní cestu **poskytnout zálohu**, pokud se **nedohodne** se zaměstnancem jinak. Tuto zálohu může poskytnout zapůjčením platební karty, cestovním šekem anebo v hotovosti v dohodnuté měně, a to až do předpokládané výše cestovní náhrady. Zakázáno není ani poskytnutí zálohy převodem na účet zaměstnance (viz další částí tohoto seriálu).

➤ **Náhrada jízdních výdajů** za použití dopravního prostředku veřejné hromadné dopravy nebo taxislužby se do výúčtování zahraniční pracovní cesty zahrnuje ve výši prokázané dokladem. Pokud zaměstnanec na žádost zaměstnavatele použije např. své soukromé vozidlo, přísluší mu základní náhrada a náhrada za spotřebované pohonné hmoty. Tyto dílčí části náhrady jízdních výdajů se stanoví stejným postupem jako u tuzemské pracovní cesty s tím, že náhrada za spotřebované PHM se stanoví v cizí měně za všechny kilometry ujeté v zahraničí. Přitom se použije cena PHM z dokladu o jejím nákupu v zahraničí. Nemá-li zaměstnanec z vážných důvodů doklad o nákupu PHM v zahraničí, může zaměstnavatel použít cenu PHM uvedenou zaměstnancem v **prohlášení o skutečně vynaložené ceně pohonné hmoty**, ve kterém také uvede vážné důvody, kvůli nimž doklad o ceně nakoupené PHM nedoložil. Pokud zaměstnavatel uzná důvody uvedené zaměstnancem za vážné, může zaměstnancem uvedenou cenu pro výpočet výše náhrady za spotřebované PHM použít. Jinak stanoví tuto náhradu cenou PHM, která byla použita pro stanovení náhrady za spotřebované PHM pro tuzemskou část pracovní cesty.

➤ Protože vyslání zaměstnance na dlouhodobou zahraniční pracovní cestu je zásahem do osobního života zaměstnance a jeho rodiny, měl by zaměstnavatel hradit zaměstnanci **jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny a zpět**. Pokud při zahraniční pracovní cestě trvající déle než 1 měsíc byla návštěva rodiny sjednána nebo určena před nástupem zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů.

➤ Tak jako u tuzemských pracovních cest může zaměstnavatel zaměstnanci předem povolit **přerušení pracovní cesty** (z důvodů na straně zaměstnance), po kterém již nenásleduje výkon práce i přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance před výkonem práce. Při takovémto prokazatelně předem dohodnutém přerušení pracovní cesty pak zaměstnanci přísluší náhrada jízdních výdajů až do výše, která by zaměstnanci náležela v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo. Při přerušení pracovní cesty se však neproplácí náhrada výdajů za ubytování, náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů ani stravné či kapesné.

Dotaz č. 1

Pracovní cesta a dovolená

Zaměstnanec vyslaný na zahraniční pracovní cestu se dohodl se zaměstnavatelem, že na určeném místě výkonu práce setrvá v rámci dovolené několik dalších dní. Může být zaměstnanci proplacena cena letenky z místa výkonu práce po ukončení dovolené?

Pokud zaměstnavatel vysloví před nástupem zaměstnance na zahraniční pracovní cestu souhlas se žádostí zaměstnance o povolení přerušení pracovní cesty po ukončení výkonu práce z důvodu na straně zaměstnance, tj. také z důvodu jeho dovolené v zahraničí v místě výkonu práce, poskytne zaměstnanci jízdní výdaje do výše, která by mu náležela v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo a zaměstnanec se vracel po ukončení práce zpět do určeného místa ukončení pracovní cesty. Při takovémto předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance nepřísluší zaměstnanci jiné cestovní náhrady, tj. náhrada výdajů za ubytování, náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů ani stravné či kapesné, a to od okamžiku ukončení výkonu práce. Obdobně lze postupovat v případě, že zaměstnavatel vyhoví žádosti zaměstnance o přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance před nástupem na zahraniční pracovní cestu.

➤ Náhradu výdajů za **ubytování** zaměstnavatel zaměstnanci neposkytne v případě, že výši výdajů zaměstnanec neprokáže, dále po dobu přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance a při návštěvě člena rodiny po dobu pracovní cesty, pokud si vzhledem k podmínkám nemusel ubytování zachovat i po tuto dobu.

➤ Tak jako v loňském roce přísluší zaměstnanci **náhrada nutných vedlejších výdajů**, které vznikly v přímé souvislosti s pracovní cestou. Pokud zaměstnanec nemůže výši výdajů prokázat, poskytne mu zaměstnavatel náhradu odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v dané a místě konání pracovní cesty.

Ing. Karel Janoušek

Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty – čtrnáctideník aktualit, komentářů a příkladů z praxe.

Copyright © 1996–2007 by Dashöfer Holding, Ltd. & Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o. / Vydává Verlag Dashöfer, nakladatelství, spol. s r. o., Na Příkopě 18, P.O. Box 756, 111 21 Praha 1/IČ: 45245681/tel.: 224 197 333, fax: 224 197 555/ www.dashofer.cz, www.pamservis.cz, e-mail: simonovav@dashofer.cz / Vedoucí redaktor: Ing. Marek Běhal, odborná redaktorka: Ing. Věra Simonová / Sazba: SV spol. s r. o., Praha / Tisk: Poly+, Praha / Vychází 2x měsíčně. / Cena: Pololetní předplatné 1580,- Kč + DPH, balné a poštovné / Předplatné na další období není třeba objednávat, je automaticky prodlouženo na dalších 12 měsíců. Předplatné je možné zrušit písemně, nejpozději 6 týdnů před uplynutím ročního předplatného, jinak se prodlužuje o další rok. / Všechna práva, zejména právo na titul (název), licenční právo a průmyslová ochranná práva jsou ve výhradním vlastnictví Dashöfer Holding, Ltd. a jsou chráněna autorským zákonem. / Všechna práva jsou vyhrazena, zejména právo na rozmnožování, šíření a překlad. Žádná část díla nesmí být jakoukoliv formou (tiskem, jako fotokopie, elektronicky nebo jiným způsobem) bez předchozího písemného souhlasu nakladatelství reprodukována anebo s použitím elektronických off-line nebo on-line systémů ukládána do paměti, zpracovávána či šířena. / Informace obsažené v tomto díle byly zpracovány na základě nejlepších poznatků v okamžiku zveřejnění, kvůli neuceleným výsledkům ve výzkumu a jurisdikci však není možno zaručit absolutní bezchybnost. / Za obsah příspěvků ručí jejich autoři. / Redakce zajišťuje zodpovězení případných dotazů předplatitelů zaslaných pouze přes formulář na www.pamservis.cz. Vybrané odpovědi budou uveřejněny v některém z čísel tohoto newsletteru. / Vydávání tohoto periodika povoleno rozhodnutím Ministerstva kultury, č. E 8099 ze dne 15. 7. 2003. **Redakční uzávěrka čísla 3/2007 byla dne 25. ledna 2007.** ISSN: 1212–1517.