

23. 3. 2007

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Pojištění zaměstnanců postihly změny zákonů

ÚPRAVY KOLEM ZÁKONÍKU PRÁCE OVLIVNÍ VYUŽÍVÁNÍ FINANČNÍCH BENEFITŮ

Skóre: 0.80

Název zdroje: Hospodářské noviny

Datum vydání: 23.03.2007

Nadpis: Pojištění zaměstnanců postihly změny zákonů

Strana: 3

Mutace: komerční příloha

Rubrika: Finanční služby pro podnikání

Autor: Pavel Hulák

Oblast: Celostátní deníky

Zpracováno: 23.03.2007 04:33

Identifikace: DCHN20070323030005 cz

Klíčová slova: zákona (4x), legislativa (3x), zákoně (2x), zákoníkem (2x), Sb (2x), pracovněprávní (2x), legislativní (2x), trestá, zákon, úprava, zákonného, pracovněprávního, právního předpisu, zákonem, Zákoník, ZÁKONÍKU

NADTITULEK: ÚPRAVY KOLEM ZÁKONÍKU PRÁCE OVLIVNÍ VYUŽÍVÁNÍ FINANČNÍCH BENEFITŮ

Zaměstnavatelé, kteří přispívají na penzijní připojištění, do dlouhodobého životního pojištění nebo krátkodobých manažerských programů, mají od začátku roku nová pravidla.

Stále populárnější daňově uznatelné programy, které pomáhají státu řešit budoucí problém s důchodovým systémem, se dočkaly stropu pro osvobození od sociálního a zdravotního pojištění. S trochou hořkosti lze konstatovat, že stát stanovením limitů (5 % měsíčního vyměřovacího základu u penzijního připojištění a 12 tisíc Kč ročně u životního pojištění) trestá dobrou vůli podniků přispívat zaměstnancům do firemních penzijních či pojistných plánů. Podobné stropy odvodů už dávno měly být zavedeny spíše u odvodů ze samotné mzdy, jak se stalo v řadě jiných států, které konkurují České republice v zájmu o přízeň investorů. Česká pracovní síla tak zůstává, zejména v kvalifikovaných a manažerských profesích, stále drahá. Ale vraťme se k pojištění. Ještě podstatnější změna zasáhla manažerské programy, které ovšem upřímně řečeno často byly jen obcházením mzdy. Dosavadní model platby z čistého zisku v kombinaci s osvobozením od sociálního a zdravotního pojištění byl v součtu nákladů pro zaměstnavatele výhodnější než mzda. Podnik je v případě manažerského pojištění až do konce trvání smlouvy jejím majitelem, takže teprve při výplatě rozhoduje, jestli nárok zaměstnanci uzná.

Polednový vývoj

Ředitel odboru korporátní klientely České pojišťovny Jiří Král ke změnám v manažerském pojištění říká: "Zákoník práce mění od 1. 1. 2007 princip výkladu podle zásady, že co není zakázáno, je dovoleno." Proto vše, co si zaměstnavatel se zaměstnanci písemně dohodne, lze na základě § 24/2/j/5

zákonu o dani z příjmů pokládat za daňově uznatelný náklad (...daňovým nákladem je výdaj na pracovní a sociální podmínky...vynaložený na... pracovněprávní nároky zaměstnanců umožněné kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak). Protože životní pojištění Manažer, jehož účelem je vyplacení pojistného plnění při dožití určitého věku, a tedy zajištění určitého životního standardu (peněžního příjmu) zaměstnance (či jeho rodinných příslušníků), může z hlediska zaměstnance plnit potřebné funkce v rámci pracovněprávního vztahu, máme za to, že do rozsahu pojmu "pracovní a sociální podmínky" pro účely uvedeného právního předpisu ZDP spadá. Jsme toho názoru, že pokud je pojistná smlouva uzavřena zaměstnavatelem jako pojistníkem, a tedy povinným k placení pojistného, nelze tento typ životního pojištění považovat za soukromé životní pojištění (SŽP) ve smyslu § 6 odst. 9 písm. u) ZDP, jehož daňový režim je upraven v § 24 odst. 2 písm. zo) ZDP. Na životní pojištění Manažer tedy nedopadá žádná odchylná úprava podle jiných částí ZDP. A protože daňový režim pojištění typu Manažer není odlišně upraven ani jiným zákonem, platí, že "zvláštní zákon nestanoví jinak". V praxi to tedy znamená, že pokud chce zaměstnavatel využívat výhod tzv. manažerských pojištění posílených o možnost daňové uznatelnosti, musí v souladu s ustanovením zákoníku práce do kolektivní smlouvy nebo do jiného vnitřního předpisu uvést, že toto pojištění se sjednává v rámci pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců.

Co legislativa změnila?

Zákoník práce změnil zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Změny byly provedeny zákonem č. 264/2006 Sb. V rámci této legislativní úpravy se tedy změnila definice vyměřovacího základu, která měla ve svém důsledku následující dopady:

- * Postihuje případy, kdy zaměstnavatel platí pojistné za zaměstnance na úrazové pojištění, pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo důchodové pojištění. Úpravou byla zrušena výjimka ze zahrnování příspěvků zaměstnavatele do vyměřovacích základů.
- * Nedoťká se dosavadní situace v daňovém zvýhodnění soukromého životního pojištění, ale pouze do výše zákonného limitu 12 tisíc Kč za zdaňovací období, do něhož je zaměstnanec osvobozen od daně z příjmu z titulu pojistného zaplaceného zaměstnavatelem na soukromé životní pojištění zaměstnance.
- * Nedoťká se dosavadní situace v daňovém zvýhodnění penzijního připojištění, ale pouze do výše zákonného limitu pět procent z měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance za zdaňovací období.
- * Dotýká se veškerých skupinových pojištění včetně úrazových uzavřených zaměstnavatelem ve prospěch zaměstnanců, individuálních životních a úrazových pojištění, u nichž je zaměstnavatel pojistníkem a zaměstnanec pojištěným (týká se zejména tzv. manažerských pojištění), a pojistného zaplaceného zaměstnavatelem na soukromé životní pojištění zaměstnance nad limit, který je 12 tisíc Kč ročně.

Souhrn důsledků úprav

Dopady na přispívání zaměstnavatelů do penzijního připojištění a daňově uznatelného životního pojištění by měly být minimální. Důvodem je fakt, že 95 procent zaměstnavatelů využívá finanční benefity do výše limitů stanovených v zákoně o dani z příjmu (penzijní připojištění do tří procent vyměřovacího základu, životní pojištění do 8 tisíc Kč ročně). Změnou může být pouze možnost překročení pěti procent vyměřovacího základu u příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění v době nemoci zaměstnance. V tomto případě je nutné z příspěvku překračujícího pět procent vyměřovacího základu odvést pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel

srazí pojistné na straně zaměstnance z příjmů v nejbližších kalendářních měsících (tj. v době, kdy již má příjem ze zaměstnání a nepobírá pouze nemocenské dávky), na straně zaměstnavatele k žádnému posunu nedochází, odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění je pro něj splatný v běžné lhůtě. Zásadní změna nastala v příspěvku zaměstnavatele do daňově neuznatelného životního pojištění, které je od 1. 1. 2007 plně zatíženo odvody pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Tato skutečnost bude v praxi vykompenzována daňovou uznatelností na straně firmy. Po splnění podmínek daných novým zákoníkem práce bude mít příspěvek do těchto produktů pro zaměstnavatele prakticky stejný dopad, jako tomu bylo do konce roku 2006.

Autoři jsou činní ve společnosti Fincentrum finanční poradenství a.s., Pavel Hulák jako ředitel divize Zaměstnanecké výhody, Lucie Kabelková je hlavní analytik

Konkrétní dopady legislativní změny

Pojištění Odvody sociálního a zdravotního pojištění

Do konce roku 2006 Od 1. 1. 2007

Penzijní připojištění Ne Ano, pouze z příspěvků vyšších než 5 % MVZZ

Soukromé životní pojištění Ne Ano, pouze z příspěvků vyšších než 12 000 Kč ročně

Manažerská pojištění, úrazová pojištění, pojištění ušlého výdělku aj. Ne Ano

Pozn.: MVZZ = měsíční vyměřovací základ zaměstnance

Zdroj - Fincentrum finanční poradenství a.s.

Přehled daňových zvýhodnění platných od 1. 1. 2007

Soukromé Penzijní Manažerská, úrazová,

životní pojištění připojištění pojištění ušlého

výdělku aj.

Na straně zaměstnavatele

Daňová uznatelnost do 8000 Kč za rok do 3 % RVZZ ano

Odvod SZP do 12 000 Kč za rok do 5 % RVZZ plně

Na straně zaměstnance

Daňová uznatelnost do 12 000 Kč za rok do 5 % MVZZ plně

Odvod SZP do 12 000 Kč za rok do 5 % MVZZ plně

Pozn.: RVZZ = roční vyměřovací základ zaměstnance SZP = pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Zdroj - Fincentrum finanční poradenství a.s.

Zpracovatel: [Anopress IT a.s.](#)

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz