

Možnosti finanční pomoci ke zmírnění následků povodní (živelní pohromy)

Českomoravská konfederace odborových svazů se intenzívně zajímá o průběh a následky živelné pohromy, která postihla některé regiony České republiky a pozorně sleduje zprávy, které přicházejí z oblastí postižených ničivými povodněmi. Ve snaze pomoci předkládáme přehled, jak lze (kromě dobrovolných aktivit či finanční pomoci) přispět ke zmírnění následků živelní pohromy v rámci platné právní úpravy.

I. Možnosti pomoci od zaměstnavatele a odborové organizace

1. Pomoc postiženým z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb

1.1. Formou sociální výpomoci nebo sociální půjčky

Organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky mohou v souladu s ustanovení § 11 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, k řešení následku povodní použít prostředky tohoto fondu a poskytnout postiženým zaměstnancům, popřípadě jejich nejbližším pozůstalým:

➤ **sociální výpomoc:** v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací lze zaměstnancům, popřípadě jejich nejbližším pozůstalým, poskytnout jednorázovou sociální výpomoc. Sociální výpomoc může v jednotlivém případě činit nejvýše 15 000 Kč, v **případě postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, nejvýše 30 000 Kč** (§ 11 odst. 1 vyhlášky č. 114/2002 Sb.)

nebo mohou svým zaměstnancům poskytnout

➤ **sociální půjčku:** na základě písemné smlouvy lze zaměstnancům poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace bezúročnou půjčku nejvýše 20 000 Kč **nebo 50 000 Kč v případě postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav**, se splatností do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce. Při skončení pracovního nebo služebního poměru je půjčka splatná nejpozději do šesti měsíců ode dne jeho skončení, pokud není ve smlouvě o půjčce stanoveno jinak (§ 11 odst. 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb.)

Podmínky pro poskytování sociálních výpomocí a sociálních půjček **pro zaměstnavatele-státní podniky upravuje ustanovení § 9 vyhlášky č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, a to:**

➤ **sociální výpomoc:** z fondu lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, popřípadě jejich nejbližším pozůstalým v mimořádně závažných případech a při řešení složitých neočekávaných sociálních situací. Sociální výpomoc může v jednotlivých případech činit až 15 000 Kč.

nebo

➤ **sociální půjčku:** na základě písemné smlouvy lze zaměstnancům poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace bezúročnou půjčku až do výše 20 000 Kč se splatností do pěti let od uzavření smlouvy o půjčce. Při skončení pracovního nebo služebního poměru je

půjčka splatná nejpozději do šesti měsíců ode dne jeho skončení, pokud v zásadách pro používání fondu není stanoveno jinak.

1.2. Formou půjčky na bytové účely

Organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky mohou v souladu s § 6 vyhlášky č. 114/2002 Sb., poskytnout z fondu kulturních a sociálních potřeb svým zaměstnancům (na základě písemné smlouvy) půjčku, a to na:

- a) pořízení domu nebo bytu do vlastnictví nebo spoluvlastnictví pro vlastní bydlení, na složení členského podílu na družstevní byt pro vlastní bydlení a na provedení změny stavby domu nebo bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení,
- b) koupi bytového zařízení,
- c) nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely poskytnuté předchozím zaměstnavatelem a na nesplacený zůstatek půjčky z fondu na bytové účely manžela (manželky).

Zaměstnanci je možno poskytnout i více půjček, ovšem součet zůstatků nesplacených půjček poskytnutých zaměstnanci a nové půjčky nesmí na pořízení domu nebo bytu přesáhnout 100 000 Kč a na koupi bytového zařízení částku 50 000 Kč.

Podmínky pro poskytování půjček na bytové účely pro zaměstnavatele-státní podniky upravuje ustanovení § 5 vyhlášky č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Sociální výpomoci a půjčky z fondu kulturních a sociálních potřeb se poskytují v hotovosti. **Daňový režim viz. bod. 3**

1.3. Dar z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb

Organizační složky státu, státní příspěvkové organizace, příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky mohou v souladu s ustanovením § 14 odst. 4 vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb (kromě zaměstnanců) pomáhat formou daru i jiným fyzickým nebo právnickým osobám. Uvedené ustanovení umožňuje z fondu poskytnout dar jiným fyzickým osobám a jiným příspěvkovým organizacím na území ČR jako pomoc při řešení následků způsobených živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií, a to za předpokladu, že tyto osoby žijí nebo působí na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav.

Vyhláška č. 310/1995 Sb. má obdobnou úpravu v § 10 odst. 5, který stanoví:, že v mimořádných případech stanovených vládou lze poskytovat dary též jiným fyzickým a právnickým osobám.

Daňový režim:

Zdaňování darů poskytovaných jiným fyzickým osobám nebo jiným příspěvkovým organizacím se řídí zákonem č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, ve znění pozdějších předpisů. **Dar fyzické osobě** je v souladu s § 19 odst. 2 písm. a) zákona č. 357/1992 Sb., o dani darovací, ve znění pozdějších předpisů, a to do výše 20 000 Kč (nasčítaně za dva roky) osvobozen od daně darovací. Daň darovací se vybere až z té částky, která u nabyvatele daru tuto hodnotu za stanovené období přesáhne.

Pokud jde o dary příspěvkovým organizacím, tak v souladu s § 6 odst. 4 písm. d) zákona č. 357/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dary z fondu příspěvkovým organizacím nejsou předmětem daně darovací. „Předmětem daně darovací nejsou dotace,

příspěvky a podpory ze státního rozpočtu, z rozpočtu územních samosprávných celků, státních fondů nebo jiných peněžních fondů státu nebo územních samosprávných celků, jakož i z veřejných rozpočtů a jiných peněžních fondů cizího státu. To se netýká peněžních fondů spravovaných podnikatelskými subjekty.“

2. Pomoc postiženým z prostředků sociální fondu (nebo zisku po zdanění)

2.1. Formou sociální výpomoci, sociální půjčky, půjčky na bytové účely

Povinnost tvořit sociální fond mají zdravotní pojišťovny, akciová společnost České dráhy, veřejné vysoké školy, veřejné výzkumné instituce.

Ostatní zaměstnavatelé, tj. obchodní společnosti, družstva a zaměstnavatelé fyzické osoby, mohou sociální fond či obdobný fond zřizovat dobrovolně. Dobrovolně mohou v souladu s § 5 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, sociální či obdobný fond tvořit také územně samosprávné celky (obce a kraje). Sociální či obdobný fond mohou dobrovolně tvořit také zaměstnavatelé – občanská sdružení, politické strany atd.

Ze sociálního fondu (zisku po zdanění), stejně jako z fondu kulturních a sociálních potřeb, **může zaměstnavatel poskytnout svým zaměstnancům postiženým povodněmi pomoc formou sociální výpomoci, sociální půjčky a půjčky na bytové účely.** Výše sociální výpomoci nebo půjčky a výše půjčky na bytové účely není žádným právním předpisem limitována, záleží pouze na finančních možnostech poskytovatele. Sociální půjčka a půjčka na bytové účely se poskytuje na základě písemné smlouvy.

Daňový režim viz. bod 3.

2.2. Pomoc ze sociálního fondu (zisku po zdanění) formou daru

Obchodní společnosti, družstva, podnikatele fyzické osoby, občanská sdružení (odborové organizace, sdružení zaměstnavatelů apod.) mohou ze sociálního fondu, zisku po zdanění či jiných zdrojů (podle typu) poskytnout postiženým povodněmi též peněžní nebo věcný dar. Formou daru lze pomáhat jak fyzickým, tak i právnickým osobám.

Daňový režim daru:

a) dar zaměstnanci

Dar zaměstnavatele vlastnímu zaměstnanci je považován za příjem a není osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Takže pomoc vlastnímu zaměstnanci doporučujeme poskytovat formou sociální výpomoci nebo sociální půjčky nebo půjčky na bytové účely - viz. bod 2.1 a bod 3.

b) jiné fyzické osobě

Dar až do výše 20 000 Kč (nasčítaně za dva roky) je od daně darovací osvobozen. Daň darovací se vybere až z té částky, která u nabyvatele daru tuto hodnotu za stanovené období přesáhne - z částky nad 20 000 Kč činí sazba daně 7 %.

3. Daňový režim sociální výpomoci a sociálních půjček a půjček na bytové účely poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb a ze sociálního fondu

➤ **Sociální výpomoc na řešení následků povodně na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, je v souladu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, osvobozena od daně z příjmu - § 6 odst. 9 písm. o) „příjmy do výše**

500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav (čl. 5 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti ČR - nouzový stav vyhláší vláda ČR), za předpokladu, že tyto příjmy jsou vyplaceny z fondu kulturních a sociálních potřeb (§ 9 odst. 1 vyhlášky č. 310/1995 Sb., o FKSP a § 11 vyhlášky č. 114/2002 Sb. o FKSP) nebo ze sociálního fondu (ze zisku po zdanění) za obdobných podmínek u zaměstnavatelů, na které se předpis o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje“.

➤ **Sociální výpomoc** poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci na území, na kterém nebyl vládou vyhlášen nouzový stav, je u zaměstnance zdanitelným příjmem.

➤ **Sociální výpomoc** poskytnutá zaměstnavatelem z výše uvedených fondů **nejbližším pozůstalým zaměstnance** ve výši 15 000 Kč je osvobozena od daně z příjmů (§ 4 odst. 1 písm. k) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

➤ **Půjčka na bytové účely a sociální půjčka** - peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s poskytováním bezúročných půjček nebo půjček s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku, zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb a u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, ze sociálního fondu nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, jedná-li se o návratné půjčky poskytnuté zaměstnanci na bytové účely do výše 100 000 Kč nebo k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč a u **zaměstnance postiženého živelní pohromou do výše 1 000 000 Kč na bytové účely a do výše 200 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace** (§ 6 odst. 9 písm. l) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

4. Podpory a příspěvky z prostředků odborové organizace

Odborová organizace může pomáhat různými formami, ale zřejmě nejjednodušší, a to jak pro odborovou organizaci, tak i pro příjemce (člena i nečlena odborů), je pomoc formou peněžité podpory nebo příspěvky, tj. formou plnění, které jsou dle ustanovení § 4 odst. 1 písm. k) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů osvobozené od daní z příjmu a odvodu na sociální i zdravotní pojištění.

§ 4 odst. 1 písm. k): od daně z příjmu jsou osvobozena: „stipendia ze státního rozpočtu, z rozpočtu kraje, z prostředků vysoké školy nebo veřejné výzkumné instituce, stipendia z prostředků právnické osoby, která vykonává činnost střední školy nebo vyšší odborné školy, anebo obdobná plnění ze zahraničí, **podpory a příspěvky z prostředků nadací, nadačních fondů a občanských sdružení včetně obdobných plnění poskytovaných ze zahraničí a nepeněžního plnění, sociální výpomoci poskytované zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb nejbližším pozůstalým a sociální výpomoci nejbližším pozůstalým ze sociálního fondu (zisku po zdanění) za obdobných podmínek u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, kromě plateb přijatých náhradou za ztrátu příjmu a plateb majících charakter příjmů podle § 6 až 9.**“.

V souladu s tímto ustanovením je finanční podpora (příspěvek) plynoucí z odborových organizací, a to bez ohledu na výši, osvobozena od daně z příjmů fyzických osob a neodvádí se z ní ani sociální ani zdravotní pojištění. Nesmí však jít o náhradu za ztrátu příjmu uvedené osoby. Finanční podpora má být poskytována jako kompenzace škody na majetku způsobené povodní.

Je vhodné výši podpory vázat na rozsah škod (např. škody do 100 000 Kč – podpora 20 000 Kč, škody do 200 000 Kč – podpora 35 000 Kč apod.) nebo i s přihlédnutím k další sociální situaci poškozeného (počet vyživovaných dětí apod.). Podpora se poskytne na základě rozhodnutí příslušného odborového orgánu.

Finanční pomoc lze poskytnout i jako dar od odborové organizace, ale je to více komplikované. Při darování je třeba prokázat, že skutečně šlo o dar, čili je potřebná darovací smlouva a dále doklad o finančním transferu a přitom osvobození od daně darovací v tomto případě je pouze do výše 20 000 Kč (ročně). Nad tento limit je dar zdaňován daní darovací – viz výše.

V úvahu též připadá uspořádání veřejné sbírky podle zákona č. 117/2001 Sb., o veřejných sbírkách).

II. Mimořádná okamžitá pomoc od státu prostřednictvím obcí

Osobám, které byly postiženy povodní či jinou živelní pohromou, umožňuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, poskytnout **mimořádnou okamžitou pomoc**. **Výše této jednorázové dávky se stanovuje s přihlédnutím k majetkovým poměrům a příjmové situaci osoby nebo společně posuzovaných osob. Může být poskytnuta až do výše patnáctinásobku životního minima jednotlivce, tedy až 46 890 Kč.**

Na základě individuální potřeby lze poskytnout tuto pomoc také osobě, která nemá s ohledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky **na pořízení nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby a na základní vybavení domácnosti**. Tato mimořádná pomoc může být poskytnuta až do výše skutečného nákladu s tím, že součet takto poskytnutých dávek nesmí v rámci kalendářního roku překročit desetinásobek životního minima jednotlivce, tj. v současné době **do výše 31 260 Kč**.

Ze systému pomoci v hmotné nouzi lze poskytnout i pomoc lidem, kteří nemají vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky na úhradu jednorázového výdaje. Lze tuto možnost využít například **na úhradu výdajů spojených s pořízováním nových dokladů, či výdajů na přechodné ubytování při zničení bytu** apod. Částka této mimořádné pomoci se stanoví **až do výše konkrétního nákladu**.

O dávky mimořádné okamžité pomoci lze požádat pověřené obecní úřady. Místní příslušnost se řídí místem trvalého pobytu.

III. Jak pomoci zaměstnancům postižených povodní – možnosti dané zákoníkem práce a dalšími právními předpisy

3.1. Zaměstnanec se následkem povodně nedostane do práce v důsledku nepředvídaného přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Tento případ řeší bod 3. přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., která stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Pokud v takovém případě nemohl zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem, přísluší mu po dobu nezbytně nutnou pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu. (Poznámka: u uplatnění této překážky v práci je důležitá podmínka nepředvídatelnosti přerušení nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků)

Náhradu mzdy nebo platu za tuto dobu lze poskytnout pouze v případě, stanoví-li tak kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis.

3.2. Zaměstnanci těžce postiženému na zdraví byla znemožněna z povětrnostních důvodů cesta do zaměstnání nehromadným dopravním prostředkem

Tento případ řeší příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, pod bodem 4. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den. Toto volno lze rozšiřovat i na delší dobu, pokud tak stanoví kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele, popř. i s náhradou mzdy.

3.3. Zaměstnanec se v důsledku živelní pohromy nemůže dostavit na pracoviště (např. v důsledku evakuace, odstraňování následků záplav ve vlastním domě apod.)

Tuto situaci pracovněprávní předpisy sice výslovně neřeší, zaměstnavatelé by však měli nepřítomnost zaměstnance na pracovišti omluvit, a to s ohledem na skutečnost, že ze strany zaměstnance nejde o zaviněné jednání, ale o vyšší moc.

Uvedenou situaci je možné řešit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele jako důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, popřípadě sjednat (stanovit) i náhradu mzdy.

3.4. Zaměstnanec se dostaví na pracoviště, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Mohou nastat dvě situace, a to:

a) zaměstnavatel převede zaměstnance podle ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce na jinou práci, než byla sjednána. Toto převedení může ale zaměstnavatel provést jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí. Zaměstnanci v takovém případě náleží zásadně mzda (plat) za vykonávanou práci. Je-li tato mzda (plat) nižší, přísluší zaměstnanci po dobu převedení ke mzdě (k platu) doplatek do výše průměrného výdělku podle § 139 odst. 1 písm. d) zákoníku práce

b) zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci nebo zaměstnanec s převedením na jinou práci nesouhlasí. V tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku podle ustanovení § 207 písm. b) zákoníku práce. V kolektivních smlouvách lze dohodnout nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku.

Poznámka:

Pokud jde o přerušení práce z důvodů nepříznivých povětrnostních vlivů postupuje se podle výše uvedených ustanovení zákoníku práce pouze v případě, že nepříznivá povětrnostní situace trvá a má vliv na výkon určitých prací, tj. především, jsou-li práce konány na otevřeném prostranství.

3.5. Zaměstnanec se dostaví na pracoviště, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci z důvodu živelní pohromy (záplava) – odvrácení mimořádné události, živelní pohromy nebo jiné hrozící nehody nebo zmírnění jejich bezprostředních následků

Mohou nastat dvě situace, a to:

- a) zaměstnavatel převede zaměstnance podle § 41 odst. 4 zákoníku práce na jinou práci, než byla sjednána (toto může zaměstnavatel učinit i bez souhlasu zaměstnance), v tomto případě mu bude náležet mzda (plat) za vykonávanou práci; pokud by byla nižší, bude mu náležet po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku podle § 139 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.
- b) zaměstnavatel nepřevede zaměstnance na jinou práci, v tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku podle § 207 písm. b) zákoníku práce V kolektivních smlouvách lze dohodnout nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku.

3. 6. Zaměstnanec se dostaví na pracoviště, které jinak nebylo postiženo živelní událostí, ale zaměstnavatel mu nemůže přidělovat práci, neboť jeho subdodavatel mu nedodává potřebné suroviny (energii apod.)

V tomto případě se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele – prostoj podle ustanovení § 207 písm. a) zákoníku práce. Zde platí, že nemůže-li zaměstnanec konat práci a nebyl-li převeden na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce (k převedení na jinou práci ale potřebuje zaměstnavatel souhlas zaměstnance), přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku. V kolektivních smlouvách lze dohodnout nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele stanovit náhradu mzdy nad uvedenou výši, nejvýše však do výše průměrného výdělku.

Pokud zaměstnanec s převedení na jinou práci souhlasí a na této jiné práci dosahuje nižšího výdělku než před převedením, přísluší mu podle ustanovení § 139 odst. 1 písm. d) zákoníku práce ke mzdě (platu) doplatek do průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

3. 7. Zaměstnanec nenastoupí do práce z důvodu, že poskytuje osobní pomoc při živelní události

V tomto případě se jedná o tzv. překážku v práci z důvodu obecného zájmu – výkon občanské povinnosti podle ustanovení § 202 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je podle § 200 zákoníku práce povinen poskytnout zaměstnanci v nezbytně nutném rozsahu pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu. Zaměstnavatel se může dohodnout o náhradě mzdy v individuálních případech, či tak může být stanoveno kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

V Praze dne 19.5.2010