

# **O B S A H:**

**1/ POTVRZENÍ O ZDANITELNÝCH PŘÍJMECH ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI PRO ZDAŇOVACÍ OBDOBÍ ROKU 2015**

**2/ V KTERÝCH PŘÍPADECH SE JEŠTĚ VYPLATÍ PŘEKLASIFIKACE SRÁŽKOVÉ DANĚ NA ZÁLOHOVOU**

**3/ ZMĚNA PŘI POSUZOVÁNÍ VZNIKU NÁROKU NA DAŇOVÝ BONUS V ROCE 2015**

**4/ ZAVEDENÍ LETNÍHO ČASU V ROCE 2015**

**5/ VÍCE DOHOD O PRACOVNÍ ČINNOSTI U TÉHOŽ ZAMĚSTNAVATELE A ODVOD POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ**

**6/ ZVÝŠENÍ ODMĚN ČLENŮM OBECNÍCH A KRAJSKÝCH ZASTUPITELSTEV**

**7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**Přílohy: odměny pro členy zastupitelstev obcí a krajů**

Praha 29. března 2015

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace k změnám v zákonech, které byly provedeny v předchozím období. Tentokrát se zaměřujeme zejména na nový tiskopis Potvrzení o zdanitelných příjmech, jehož správné a bezchybné vyplnění usnadní práci jak novému zaměstnavateli, tak případně pomůže i samotnému zaměstnanci při podávání daňového přiznání za rok 2015.

## 1/ POTVRZENÍ O ZDANITELNÝCH PŘÍJMECH ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI PRO ZDAŇOVACÍ OBDOBÍ ROKU 2015

Na stránkách finanční správy je nový tiskopis **Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti – vzor č. 23**, který se jako jediný bude moci používat pro potvrzování příjmů za zdaňovací období roku 2015. Oproti předchozím rokům zde došlo k několika významným změnám, které reagují na změny v zákonu o daních z příjmů platné od 1. 1. 2015.

První změna je provedena na **řádce 15.**, kde se bude nově uvádět „**Příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění** (§ 6 odst. 9 písm. p) bod 3 zákona“. V Potvrzení vzor č. 22 byla na řádce 15. sleva na poplatníka u poživatelů starobního důchodu. Nově se na ř. 15 budou uvádět daňově osvobozené příspěvky zaměstnavatele na životní pojištění, které zaměstnanci poskytli za dobu trvání zaměstnání v roce 2015.

*Např. zaměstnavatel přispíval zaměstnanci na životní pojištění měsíčně částku 2000 Kč. Zaměstnanec skončil pracovní poměr u tohoto zaměstnavatele k 31. 8. 2015 a požádal si o vystavení Potvrzení o zdanitelných příjmech. Zaměstnavatel uvede v Potvrzení na řádce 15 částku 16000 Kč (2000x8 měsíců).*

Tento údaj bude sloužit zaměstnanci, jako informace pro účely případného dodanění příspěvku zaměstnavatele v případě, že poruší podmínky stanovené v § 6 odst. 9 písm. p) bod 3 (např. předčasně ukončí smlouvu na životní pojištění nebo si smlouvu změnil tak, aby umožňovala předčasné výběry). Při porušení nových podmínek pro daňové osvobození příspěvku zaměstnavatele si musí zaměstnanec podat daňové přiznání a jako příjem podle § 6 v něm uvést částky osvobozené od daně, které mu zaměstnavatel poskytl po 31. 12. 2014.

Další změna je provedena na **řádce 16 – „Děti uplatněné jako vyživované pro účely daňového zvýhodnění podle § 35c a 35d zákona“**. Zde nový tiskopis reaguje na uplatnění diferencované výše daňového zvýhodnění na děti od 1. 1. 2015. Nově se bude uvádět doba poskytování daňového zvýhodnění ve výši na jedno dítě (1117 Kč), na druhé dítě (1317 Kč) nebo na třetí a každé další dítě (1417 Kč).

Správný postup vyplnění Potvrzení o zdanitelných příjmech si uvedeme na konkrétním příkladu:

*Zaměstnanec uplatňuje daňové zvýhodnění na tři děti. Děti si zařadil tak, že jako dítě A dal dítě nezletilé, jako dítě B dal zletilé dítě, které studuje vysokou školu a jako dítě C dal rovněž dítě studující vysokou školu. Zaměstnanec skončil pracovní poměr u svého zaměstnavatele k 30. 6. 2015 a hned jej požádal o vystavení Potvrzení. Zaměstnavatel vyplní řádku 16. Potvrzení takto:*

děti uplatněné	<b>jméno a</b>	<b>rodné</b>	<b>ve výši na</b>	<b>ve výši na</b>	<b>ve výši na</b>
----------------	----------------	--------------	-------------------	-------------------	-------------------

jako vyživované...	příjmení	číslo	jedno dítě od-do	druhé dítě od-do	třetí a další dítě od-do
	A	...	1 - 6		
	B	...		1 - 6	
	C	...			1 - 6

Toto Potvrzení bude sloužit novému zaměstnavateli k tomu, aby správně provedl roční zúčtování záloh nebo zaměstnanci v případě, že si bude sám podávat daňové přiznání. Pokud by stejný zaměstnanec pracoval u téhož zaměstnavatele po celý rok a podával by si daňové přiznání, zaměstnavatel by mu v Potvrzení uvedl u všech dětí od-do 1 – 12.

*Složitější situace nastane v případě, že se změní pořadí dětí v průběhu zdaňovacího období nebo jeho části. Např. dítě B ukončilo studium VŠ v měsíci březnu 2015 a to tak, že zanechalo studia. Zaměstnanec řádně vepsal změnu ve vyživovaných dětech do svého Prohlášení k dani a zaměstnavatel mu poskytoval od měsíce dubna 2015 daňové zvýhodnění na dítě C ve výši na druhé dítě. Pokud by tento zaměstnanec končil pracovní poměr rovněž k 30. 6. 2015, bude Potvrzení o příjmech vypadat následovně*

děti uplatněné jako vyživované...	jméno a příjmení	rodné číslo	ve výši na jedno dítě od-do	ve výši na druhé dítě od-do	ve výši na třetí a další dítě od-do
	A	...	1 - 6		
	B	...		1 - 3	
	C	...		4 - 6	1 - 3

Vyplňování Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti je třeba v roce 2015 věnovat zvýšenou pozornost, protože nesprávné vyplnění může mít za následek chyby ve výpočtu daňového zvýhodnění na děti v rámci ročního zúčtování záloh nebo v daňovém přiznání.

Poslední a rovněž důležitá změna je provedena na **řádce 19 – „Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění nebylo – bylo provedeno s tímto výsledkem“**. Zde se doplnilo, že v rámci ročního zúčtování byla zohledněna částka ve výši ... Kč na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření (§ 15 odst. 5) případně částka ve výši ... Kč na soukromé životní pojištění (§ 15 odst. 6). Tyto údaje bude zaměstnavatel vyplňovat v případě, že již provedl roční zúčtování záloh za předchozí rok a zaměstnanec si v něm uplatnil některou z těchto nezdánitelných částek.

*Např. zaměstnanec končí pracovní poměr k 30. dubnu 2015 a v rámci ročního zúčtování záloh za rok 2014 si uplatnil nezdánitelnou částku 12000 Kč na penzijní připojištění a nezdánitelnou částku na soukromé životní pojištění ve výši 8000 Kč. Zaměstnavatel uvede obě tyto částky na řádku 19. Potvrzení o zdanitelných příjmech.*

Tento údaj bude sloužit zaměstnanci, jako informace pro účely případného dodanění uplatněných částek v případě, že poruší podmínky stanovené v § 15 odst. 5 a 6 (předčasné ukončení smlouvy na penzijní připojištění resp. soukromé životní pojištění).

Při vystavování Potvrzení o zdanitelných příjmech se často setkáváme s dotazem, kdy se vyplňuje údaj na **řádce 20 – „Úhrn pojistného podle § 38j odst. 10 zákona, které je povinen platit daňový nerezident ČR“**. Tento údaj je třeba potvrdit daňovému nerezidentovi ČR, který je povinen si podat daňové přiznání ve státě, kde

je rezidentem. Zde se uvede pojistné na sociální zabezpečení (6,5%) a pojistné na veřejné zdravotní pojištění (4,5%), které bylo sraženo daňovému nerezidentovi v příslušném zdaňovacím období nebo jeho části.

Dalším častým dotazem je, zda je zaměstnavatel povinen vydat Potvrzení o zdanitelných příjmech zaměstnanci hned při skončení pracovního poměru. Zde je podle § 38j odst. 3 zaměstnavatel povinen **vystavit na žádost poplatníka toto Potvrzení o zdanitelných příjmech do deseti dnů od podání žádosti**. To, že někteří zaměstnavatelé vystavují toto Potvrzení již při skončení zaměstnání v průběhu roku není na závadu. V případě doplatku některých složek mzdy (prémie, roční odměny apod.) až po skončení zaměstnání, ale může nastat situace, že bude potřeba vystavit nové Potvrzení, v němž budou zahrnuty i tyto doplatky. Na tiskopise Potvrzení o zdanitelných příjmech bude pod tabulkou uvedeno „Toto potvrzení nahrazuje potvrzení vydané dne...“.

## 2/ V KTERÝCH PŘÍPADECH SE JEŠTĚ VYPLATÍ PŘEKLASIFIKACE SRÁŽKOVÉ DANĚ NA ZÁLOHOVOU

V roce 2014 se do zákona o daních z příjmů doplnila možnost překlasifikace srážkové daně plynoucí z dohody o provedení práce na daň zálohovou, a to prostřednictvím daňového přiznání. Této možnosti využili zejména poplatníci, kteří v zaměstnání, kde měli podepsané prohlášení k dani, nevyužili plně slevy na dani. Pochopitelně, že této překlasifikace by mohli využít i zaměstnanci s nižšími příjmy, kterým byl vyplácen daňový bonus a kteří měli souběžně příjmy z dohody o provedení.

*Např. Zaměstnankyně s 1 dítětem pracovala u zaměstnavatele č. 1., kde měla podepsané prohlášení k dani a měsíční příjem činil 6500 Kč. Daň z příjmů u tohoto zaměstnavatele neplatila a dostávala daňový bonus. Kromě toho pracovala u zaměstnavatele č. 2. na dohodu o provedení práce s příjmem 5000 Kč měsíčně od ledna do prosince 2014 a vzhledem k tomu, že zde neměla podepsané prohlášení k dani, tak se u ní uplatňovala srážková daň 15%. Jaké má tato zaměstnankyně možnosti k vyřádkování daně za rok 2014?*

Tato zaměstnankyně si může po skončení roku buď

1/ požádat svého zaměstnavatele č. 1. o provedení ročního zúčtování. K příjmům z dohody o provedení práce vyplacených zaměstnavatelem č. 2. a zdaněných srážkovou daní by se nepřihlíželo, protože byly zdaněny srážkovou daní, což je daň konečná. Tato varianta ovšem pro ni není výhodná, takže je lepší postupovat takto:

2/ podat daňové přiznání a v něm si překlasifikovat srážkovou daň na zálohovou. Pro tyto účely by jí zaměstnavatel č. 1. vystavil potvrzení o zdanitelných příjmech a zaměstnavatel č. 2. potvrzení o zdanitelných příjmech plynoucích z dohody o provedení práce. V níže uvedené tabulce je uveden výpočet, který by se provedl v ročním zúčtování:

	zaměstnavatel č. 1	zaměstnavatel č. 2	do daň. přiznání
příjmy	78000	60000	138000
pojistné	26520	-	26520
základ daně	104520	60000	164520
daň celkem		-	24675
sleva na dani			24840
daň po slevě			0

sražená daň	0	9000	0
vyplacený bonus	13404		13404
přeplatek			9000

V tomto případě se zaměstnankyni vrátí přeplatek na dani 9000 Kč. Vyplacené daňové bonusy budou zachovány.

Novinkou pro rok 2015 je, že v případě překlasifikace srážkové daně na zálohovou se do daňového přiznání **zahrnou veškeré příjmy** podle § 6 odst. 4 daně srážkovou daní. Toto vyplývá ze změny § 36 odst. 7, kde se uvádí „*Zahrne-li poplatník, který je daňovým rezidentem České republiky, veškeré příjmy uvedené v § 6 odst. 4 do daňového přiznání za zdaňovací období, ve kterém byly příjmy vyplaceny, započte se daň sražená z těchto příjmů na jeho daň.* V roce 2014 v zákonu povinnost zahrnutí veškerých těchto příjmů ještě nebyla.

### **3/ ZMĚNA PŘI POSUZOVÁNÍ VZNIKU NÁROKU NA DAŇOVÝ BONUS V ROCE 2015**

V § 35c odst. 4 došlo k jedné drobné změně, která by ale mohla pomoci některým zaměstnancům s nižšími příjmy k získání nároku na daňový bonus. Nové znění § 35c odst. 4 je toto:

*Daňový bonus může uplatnit poplatník, který ve zdaňovacím období měl příjem podle § 6, 7, 8 nebo § 9 alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy; u poplatníka, který má příjmy pouze podle § 9 nesmí výdaje převýšit tyto příjmy. Do těchto příjmů se nezahrnují příjmy od daně osvobozené, příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně s výjimkou příjmů, u nichž se uplatní postup dle § 36 odst. 7 nebo 8 a příjmy, které jsou podle § 38f vyjmuty ze zdanění.*

Z této změny vyplývá, že pokud si zaměstnanec bude v rámci daňového přiznání překlasifikovat srážkovou daň z dohody o provedení práce na zálohovou, započte se tento příjem do příjmů pro posouzení dosažení šestinásobku minimální mzdy pro vznik nároku na daňový bonus. Kdy bude tento postup aktuální:

*Např. zaměstnankyně s jedním dítětem pracovala po celý rok 2015 na zkrácený úvazek s měsíčním příjmem 4000 Kč. U tohoto zaměstnavatele podepsala Prohlášení k dani a žádná daň jí nebyla srážena. Nárok na daňový bonus jí nevznikl, protože nedosáhla poloviny minimální mzdy (4600 Kč). Kromě toho měla v průběhu roku uzavřeny 2 dohody o provedení práce každou na 5000 Kč, z kterých byla sražena srážková daň. Pokud si tato zaměstnankyně podá po skončení roku 2015 daňové přiznání, bude jí vrácena jednak srážková daň z dohod o provedení práce a tím, že se jí srážková daň překlasifikuje na daň zálohovou, tak dosáhne šestinásobku minimální mzdy ( $9200 \times 6 = 55200$ ) a vznikne jí nárok na doplatek na daňovém bonusu. Její příjem bude v roce 2015 činit částku 58000 Kč ( $4000 \times 12 = 48000 + 10000$  z dohod). Této zaměstnankyni by finanční úřad vrátil částku 14904 Kč (13404 Kč daňové zvýhodnění na dítě + 1500 Kč sraženou daň z dohod).*

### **4/ ZAVEDENÍ LETNÍHO ČASU V ROCE 2015**

Dne **29. března 2015 začíná**, podle NV 222/2011 Sb. o zavedení letního času v letech 2012 až 2016, **letní čas**.

V § 3 tohoto NV se řeší „vliv zavedení letního času na stanovenou týdenní pracovní dobu“.

V odst. 1 se uvádí, že „stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž počátek letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu kratší“.

V odst. 2 se říká, že „stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž konec letního času připadne do jejich pracovní směny, pokud se tato pracovní směna v důsledku ukončení letního času prodlouží, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu delší“.

Z odst. 1 a 2 vyplývá to, že zaměstnanec, který odpracuje při přechodu na letní čas místo 40 hodin pouze 39 hodin, splnil stanovenou týdenní pracovní dobu. Naopak u zaměstnance, který při ukončení letního času odpracoval místo 40 hodin 41 hodin, je týdenní pracovní doba splněna odpracováním těchto 41 hodin a tato hodina navíc není přesčasovou prací.

Co se týče **odměňování**, tak by měl být postup zaměstnavatele následující:

- u **zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou, obdrží zaměstnanec plnou měsíční mzdu jak při odpracování jedné hodiny navíc, tak při odpracování o jednu hodinu méně,**
- u **zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou, by měl každý zaměstnanec obdržet mzdu za skutečně odpracované hodiny,**
- **stejně by se postupovalo u složek mzdy poskytovaných za hodinu práce, tj. u příplatku za práci v noci, za práci v sobotu a neděli apod.**

*Tzn., že zaměstnanec, odměňovaný hodinovou mzdou, který při začátku letního času odpracoval místo plánovaných 12 hodin 11 hodin (nebo místo 7,5 hodiny 6,5 hodiny), obdrží mzdu za 11 resp. 6,5 hodiny. Vzhledem k tomu, že v noční době (22,00 až 6,00 hod.) odpracoval díky posunu času pouze 6,5 hodiny, obdržel by příplatek za práci v noci za 6,5 hodiny. Pokud mu náleží ještě další příplatky (např. za práci v sobotu a neděli), postupovalo by se při jejich výpočtu obdobně, tj. náležely by za skutečně odpracované hodiny.*

Obdobný postup výpočtu mzdy by se u něho uplatnil i v případě skončení letního času, kde by se zaměstnanci s hodinovou mzdou platilo vše za 13 resp. 8,5 hodin.

**Letní čas skončí 25. října 2015.** Pokud budou Poslanci Evropského parlamentu rozumní, mohlo by od roku 2017 dojít k jeho úplnému zrušení...

## **5/ VÍCE DOHOD O PRACOVNÍ ČINNOSTI U TÉHOŽ ZAMĚSTNAVATELE A ODVOD POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ**

V souvislosti se změnou provedenou v zákonu 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění, kdy se pro účely odvodu pojistného na VZP dohody o pracovní činnosti sčítají, dochází k chybám při odvodu pojistného na sociální zabezpečení z dohod o pracovní činnosti.

Předně je třeba si uvědomit, že zákon 589/1992 Sb. o pojistném na SZ nemá samostatně vyčleněnou dohodu o pracovní činnosti. Tento zákon zná pouze „zaměstnání malého rozsahu“.

**Zaměstnáním malého rozsahu** je zaměstnání, které je podle § 7 zákona 187/2006 Sb. o NP vykonáváno na území ČR a **nesplňuje pouze podmínku započitatelného příjmu, který by měl být podle § 6 alespoň 2500 Kč. Jestliže je započitatelný příjem nižší než 2500 Kč nebo není započitatelný příjem sjednán vůbec, jedná**

**se o zaměstnání malého rozsahu.** V případě více zaměstnání malého rozsahu se tato zaměstnání sčítají a pokud v součtu dosáhnou částky 2500 Kč odvod pojistného na SZ se provede.

Z tohoto vyplývá, že pro účely odvodu pojistného na SZ nemůžeme sčítat více dohod o pracovní činnosti a v případě dosažení částky 2500 Kč provést z těchto dohod odvod pojistného na SZ. Zde musíme u dohody o pracovní činnosti nejprve zjistit, zda se jedná o zaměstnání malého rozsahu či nikoliv. Konkrétní postup odvodu pojistného na SZ a pojistného na VZP si uvedeme na konkrétních příkladech.

*Příklad 1. Zaměstnanec má u téhož zaměstnavatele dvě dohody o pracovní činnosti, jedna je na částku 1200 Kč a druhá na částku 3000 Kč.*

Z pohledu pojistného na SZ se u první dohody o pracovní činnosti jedná o zaměstnání malého rozsahu a pojistné se neodvádí. Druhá dohoda o pracovní činnosti není zaměstnáním malého rozsahu a odvádí se z ní pojistné, a to i v případě, že v některém měsíci nedosáhne částky 2500 Kč.

Z pohledu zdravotního pojištění se jedná o více dohod o pracovní činnosti, které se v kalendářním měsíci sečtou a vzhledem k tomu, že se jedná o částku alespoň 2500 Kč, tak se z obou odvede zdravotní pojištění.

*Příklad 2. Zaměstnanec má u téhož zaměstnavatele dvě dohody o pracovní činnosti a ani v jedné není sjednán započitatelný příjem (např. pracuje dle potřeb organizace).*

Z pohledu pojistného na SZ se jedná v obou případech o zaměstnání malého rozsahu a odvod pojistného na SZ se provede v tom měsíci, kdy odměny v součtu dosáhnou alespoň částky 2500 Kč.

Z pohledu zdravotního pojištění se opět jedná o více dohod o pracovní činnosti, které se v kalendářním měsíci sečtou a pokud započitatelný příjem z těchto dohod dosáhne alespoň 2500 Kč, tak se odvede zdravotní pojištění.

*Příklad 3. Zaměstnanec má u téhož zaměstnavatele pracovní poměr na částku 2000 Kč měsíčně a dohodu o pracovní činnosti rovněž na částku 2000 Kč měsíčně.*

Z pohledu pojistného na SZ se jedná v obou případech o zaměstnání malého rozsahu a odvod pojistného na SZ se provede, protože podle § 7 odst. 4 zákona 187/2006 Sb. o NP se započitatelné příjmy ze zaměstnání malého rozsahu sečtou a dosáhnou rozhodné částky 2500 Kč.

Z pohledu zdravotního pojištění se jedná o dva různé pracovněprávní vztahy, které se posuzují samostatně. Tzn., že z pracovního poměru pojistné odvedeme (pracovní poměr není uveden mezi výjimkami v § 5 zákon 48/1997 Sb.). Z dohody o pracovní činnosti se odvod pojistného na VZP neprovede, protože v ní nebylo dosaženo započitatelného příjmu 2500 Kč

**Naše poznámka:** v praxi se může stát, že má zaměstnavatel se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na částku 2000 Kč měsíčně. V tomto případě se neodvede pojistné na SZ (jedná se o zaměstnání malého rozsahu), ale pojistné na VZP se odvede, protože pracovní poměr není uveden mezi výjimkami v § 5 zákona 48/1997 Sb. o VZP.

## 6/ ZVÝŠENÍ ODMĚN ČLENŮM OBECNÍCH A KRAJSKÝCH ZASTUPITELSTEV

**NV 52/2015 Sb.** se mění NV 37/2003 Sb. o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev. Od **1. dubna 2015** se zvyšují odměny pro uvolněné i neuvolněné členy zastupitelstev obcí (městských obvodů), odměny pro členy krajských

zastupitelstev a členům zastupitelstva hlavního města Prahy. Nové výše odměn pro obce i kraje jsou uvedeny v příloze tohoto čísla.

Vlastní výpočet odměny uvolněného a neuvolněného starosty by např. u obce se 180 obyvateli vypadal takto:

- pevná složka odměny uvolněného starosty – 28385 Kč
- příplatek podle počtu obyvatel –  $2 \times 1350 = 2700$  Kč
- celková výše měsíční odměny **uvolněného starosty – 31085 Kč**
- maximální výše odměny **neuvolněného starosty může činit až 0,6násobek odměny uvolněného starosty tj. 18651 Kč** ( $31085 \times 0,6$ )

V současné době mohla být odměna uvolněného starosty maximálně 30033 Kč a neuvolněného starosty 18019 Kč.

Odměna neuvolněnému starostovi nepodléhá i nadále odvodu pojistného na sociální zabezpečení.

## **7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY**

**5/2015 Zaměstnáváme celoročně občana Ukrajiny, který je u nás daňovým nerezidentem (rodinu má na Ukrajině). Po skončení roku by si chtěl v rámci daňového přiznání uplatnit daňové zvýhodnění na dvě děti a slevu na manželku. Je tento postup možný? Podmínku nejméně 90% příjmů z území ČR splňuje a potvrzení od svého správce daně z Ukrajiny má.**

*Podle § 35ba odst. 2 (manželka) a § 35c odst. 5 (děti) je možné slevu na dani a daňové zvýhodnění na dítě uplatnit pouze v případě, pokud je daňovým rezidentem členského státu EU nebo státu tvořícího Evropský hospodářský prostor (EHP) a úhrn jeho příjmů ze zdrojů na území ČR je alespoň 90% všech jeho příjmů. Vzhledem k tomu, že Ukrajina zatím není členem EU nebo EHP, nelze slevu na manželku a daňové zvýhodnění na děti uplatnit.*

**6/2015 Pracuje u nás zaměstnanec na dohodu o provedení práce. Měsíčně je mu vyplácena odměna 10000 Kč čistého (má podepsané Prohlášení k dani). Nyní jsme na tohoto zaměstnance obdrželi exekuční příkaz na srážky ze mzdy a z ostatních příjmů. Můžeme začít provádět srážky ze mzdy, když mu plyne jen příjem z dohody o provedení práce?**

*Srážky ze mzdy z dohody o provedení práce nelze provést, protože dohoda o provedení práce není uvedena mezi ostatními příjmy v § 299 OSŘ. Pokud by Vám přišlo provedení exekuce příkázáním jiné peněžité pohledávky (§ 312 a následující OSŘ), tak by se muselo srážet i z dohody o provedení práce.*

**7/2015 Zaměstnáváme paní, která si do konce roku 2014 uplatňovala daňové zvýhodnění na dceru z předchozího manželství. Kromě toho má se svým současným druhem další dvě děti, které si uplatňoval on u svého zaměstnavatele. Jaký je správný postup při uplatňování daňového zvýhodnění v roce 2015?**

*Podle Pokynu GFR D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona o daních z příjmů, je nutné (citujeme) „pro určení společně hospodařící*



domácnosti ve vztahu k daňovému zvýhodnění a následně uplatnění nároku (zejména v průběhu roku u zaměstnavatele) vždy posuzovat společně hospodářící domácnost ve vztahu k vyživovaným dětem poplatníka, přičemž při samotném uplatnění nároku **je nutné nejdříve vypořádat „děti společně“** a následně uplatnit nárok na děti, které jsou vyživované pouze pro jednoho z poplatníků (druha/družku), tzn. vyživované děti, na které nemůže uplatnit nárok druhý z poplatníků“.

V tomto případě bude mít druh Vaší zaměstnankyně v Prohlášení k dani uvedeny dvě společné děti, na které bude uplatňovat nárok ve výši na jedno dítě a ve výši na druhé dítě. Vaše zaměstnankyně bude mít v Prohlášení k dani nejprve uvedeny dvě společné děti s písm. N (neuplatňují) a její dítě z předchozího manželství bude na třetím místě s nárokem na daňové zvýhodnění ve výši na třetí dítě.

**8/2015 Program na zpracování mezd nám přičítá u jednatele společnosti, který má smlouvu o výkonu funkce, 1% vstupní ceny vozidla, jenž má k služebnímu a soukromému užívání. Je tento postup v souladu se zákony, když jednatel nemá pracovněprávní vztah?**

Podle § 6 odst. 1 písm. c) bod 1 zákona o daních z příjmů je odměna člena orgánu právnické osoby (tj. i jednatele) příjmem ze závislé činnosti. Podle § 6 odst. 2 je poplatník s příjmy ze závislé činnosti dále označován jako „zaměstnanec“, tzn., že i jednatel je považován za zaměstnance. V § 6 odst. 6 se říká, že poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1% vstupní ceny vozidla... Z toho vyplývá, že program na zpracování mezd je nastaven v souladu s platným zákonem.

**9/2015 Rušíme jako zaměstnavatel od měsíce června 2015 jednu naši prodejnu. Zaměstnanci obdrželi v měsíci březnu výpověď podle § 52 písm. a) ZP s tím, že jim poběží dvou měsíční výpovědní doba v měsících duben a květen a potom skončí a dostanou odstupné podle délky zaměstnání. Jak máme ale postupovat u zaměstnankyně této prodejny, která je v současné době na rodičovské dovolené do 25. 11. 2016?**

Podle § 53 odst. 1 písm. d) ZP se sice zakazuje dát zaměstnanci výpověď v době, kdy čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, ale podle § 54 písm. a) se tento zákaz nevztahuje na výpověď danou pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b). Tzn., že této zaměstnankyni můžete dát výpověď jako všem ostatním zaměstnancům rušené prodejny, poběží u ní rovněž dvou měsíční výpovědní doba a při skončení obdrží odstupné.

**10/2015 Může si zaměstnavatel uplatnit slevu na dani podle § 35 ZDP i na osoby, které jsou osobami zdravotně znevýhodněnými? Víme, že na plnění povinného podílu osob se ZP je lze započítat, ale nejsme si jisti, jak je to u slevy na dani.**

Podle § 35 odst. 1 si může zaměstnavatel snížit daň o

a) částku 18000 Kč za každého zaměstnance se ZP

b) částku 60000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením nebo o poměrnou část těchto částek, je-li výsledkem přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo. U tohoto textu je v ZDP odkaz na § 67 zákona

435/2004 Sb. o zaměstnanosti, podle kterého se za osoby se zdravotním postižením považují osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- a) invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením)
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni
- c) zdravotně znevýhodněnými („osoba zdravotně znevýhodněná“).

Z tohoto vyplývá, že i na osobu zdravotně znevýhodněnou je možné slevu na dani podle § 35 uplatnit.

**11/2015 Jak máme správně zjistit nárok na dovolenou za rok 2014 u zaměstnance, který u nás nastoupil dne 1. 10. 2014 a odpracoval do konce roku 42 dvanáctihodinových směn? Pracuje v nepřetržitém provozu a jeho týdenní pracovní doba je 37,5 hod. Náš program nám spočítal nárok na dvě dvanáctiny ročního nároku na dovolenou.**

*Podle § 216 odst. 3 ZP platí, že pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval 5 pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu. V období od 1. 10. do 31. 12. 2014 bylo 13 týdnů, takže u tohoto zaměstnance by bylo podle § 216 odpracováno 65 dnů (13x5) a měl by nárok na dovolenou v délce tří dvanáctin ročního nároku na dovolenou.*

**12/2015 Dcera našeho zaměstnance studuje vysokou školu v doktorském studijním programu a zaměstnanec si na ni uplatňuje daňové zvýhodnění. V měsíci dubnu dosáhne dcera věku 26 let. Slyšeli jsme, že v případě doktorského studijního programu je možné poskytovat daňové zvýhodnění na dítě až do 28 let věku. Můžeme poskytovat daňové zvýhodnění na dceru i po dosažení 26 let?**

*Informace, kterou jste získali je nepravdivá, protože věk 28 let u doktorského studijního programu se vztahuje pouze na poskytnutí slevy na studium podle § 35ba odst. 1 písm. f) ZDP. Daňové zvýhodnění na dítě lze poskytnout podle § 35c odst. 6 pouze do dovršení věku 26 let. Takže ve Vašem případě poskytnete daňové zvýhodnění naposledy za měsíc duben 2015.*

**13/2015 Zaměstnanec odjel na pracovní cestu v 5,00 hod., na místo výkonu práce přijel v 7,30 hod. a pracoval do 15,30 hod. Zpět se vrátil v 18,00 hod. Jak se bude u tohoto zaměstnance posuzovat doba pracovní cesty a co bude u něho výkonem práce, pokud je pracovní doba v naší organizaci od 6,00 do 14,30 hod.?**

*Podle § 210 ZP doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se mzda nekrátí. Jestliže by však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků. Tzn., že za dobu od 6,00 do 7,30 hod. přísluší zaměstnanci mzda nebo náhrada mzdy, protože se jedná o dobu strávenou na pracovní cestě jinak než plněním úkolů, která spadá do jeho pracovní doby. Od 7,30 do 15,30 bude zaměstnanci náležet mzda, protože vykonává práci. Doba od 5,00 do 6,00 hod. a*

doba od 15,30 do 18,00 hod. bude mít vliv pouze na výši stravného, protože se nejedná o dobu, která spadá do jeho pracovní doby.

**14/2015 Jaká výše zahraničního stravného bude náležet zaměstnanci, který odlétal na pracovní cestu do zahraničí, když doba odletu letadla měla být v 5,30 hod., ale skutečný odlet byl z důvodu špatných povětrnostních podmínek až v 9,00 hod.? Bude to plné stravné nebo dvoutřetinové?**

*Podle § 154 ZP je dobou rozhodnou pro vznik práva na náhradu nákladů v cizí měně, doba přechodu státní hranice nebo doba odletu z České republiky. Do roku 2011 bylo rozhodná doba odletu podle letového řádu, nyní je rozhodná skutečná doba odletu. Toto znamená, že zaměstnanci bude náležet zahraniční stravné ve výši dvou třetin základní sazby zahraničního stravného (pracovní cesta 12 až 18 hodin), pokud ovšem zpoždění zaměstnanec nahlásí nebo to zaměstnavatel zjistí...*

**15/2015 Končíme pracovní poměr pro nadbytečnost se zaměstnancem, který má exekuční srážky. Tento zaměstnanec se na nás obrátil, zda bychom mu nevyplatili odstupné ve splátkách v následujících 3 měsících, protože jinak bude celá výše odstupného sražena a použita na umoření dluhu a on nebude po dobu 3 měsíců pobírat podporu v nezaměstnanosti. Můžeme zaměstnanci vyhovět?**

*Podle § 67 odst. 4 ZP je skutečně možno se dohodnout se zaměstnancem na pozdějším termínu výplaty, ale i v tomto pozdějším termínu výplaty by mělo být vyplaceno odstupné vcelku. Od ustanovení § 67 odst. 4 je možno se odchýlit, tzn., že pokud s tím bude zaměstnavatel souhlasit, může se každý měsíc vyplatit jednonásobek průměrného výdělku. Další možností, jak zachovat zaměstnanci alespoň nezabavitelné částky, je požádat exekutora, aby povolil provést srážku tak, jako by se jednalo o výplatu mzdy za více měsíců.*

**16/2015 Některým vedoucím pracovníkům poskytujeme současně příspěvek na penzijní připojištění 2500 Kč a na životní pojištění také 2500 Kč měsíčně. Celková výše příspěvků překročí za rok od daně osvobozených 30000 Kč (2500x2x12=60000). Musíme u nich zdanit v každém měsíci 2500 Kč nebo začneme danit až výše příspěvků překročí 30000 Kč?**

*Vzhledem k tomu, že je od daně osvobozena platba zaměstnavatele v celkovém úhrnu 30000 Kč, bylo by z praktického hlediska výhodnější začít danit až od měsíce, kdy příspěvky dosáhnou této částky. V případě průběžného danění příspěvků by mohla nastat situace, že zaměstnanec skončí v průběhu roku a my mu budeme muset některé příspěvky od daně osvobodit... Např. skončí k 30. 6. a my mu zdanili 15000 Kč navíc.*

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

\*\*\*\*\*

**DO STŘECHY NIKDY NEZATÉKÁ TAM, KDE JE ZJEVNÁ DÍRA.**

\*\*\*\*\*