

O B S A H:

**1/ JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ, ŽE ZAMĚSTNANEC VSTOUPÍ DO II. PILÍŘE
DŮCHODOVÉ REFORMY**

2/ ZMĚNA V ZÁKONU 117/1995 Sb. O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE

3/ ZAVEDENÍ LETNÍHO ČASU V ROCE 2013

**4/ POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU U ZAMĚSTNANCE,
KTERÝ MĚL SJEDNÁN PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU**

**5/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z PŘEPLATKU NA DANI Z ROČNÍHO
ZÚČTOVÁNÍ A Z DOPLATKU NA DAŇOVÉM BONUSU Z ROČNÍHO ZÚČTOVÁNÍ**

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

**Přílohy: Vzor hlášení k záloze na pojistné na důchodové spoření
Pozvánka na semináře**

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se věnujeme některým aktuálním novinkám z oblasti odměňování zaměstnanců, zejména vstupu některých zaměstnanců do II. pilíře důchodové reformy. V příloze tohoto čísla najdete pozvánky na květnové semináře, které budou zaměřeny hlavně na povinnosti zaměstnavatelů v oblasti specifických zdravotních služeb, změny v zákoníku práce, které by měly uvolnit opakované sjednávání doby určité oproti stávající právní úpravě a na aktuální výklady k provádění srážek ze mzdy v případě insolvence zaměstnanců.

UPOZORNĚNÍ: vzhledem k tomu, že v uzavřené smlouvě na poradenství není sjednána možnost písemných odpovědí na emailové dotazy, žádáme Vás, abyste vždy u Vašeho dotazu **uváděli telefonní číslo a číslo Vaší smlouvy**. Urychlí to odpověď na Váš dotaz. Děkujeme.

1/ JAK POSTUPOVAT V PŘÍPADĚ, ŽE ZAMĚSTNANEC VSTOUPÍ DO II. PILÍŘE DŮCHODOVÉ REFORMY

I přes negativní názory na vstup do II. pilíře důchodové reformy se stále více zaměstnavatelů setkává s tím, že si alespoň jeden ze zaměstnanců sjednal smlouvu o důchodovém spoření a zaměstnavatel musí okamžitě začít plnit povinnosti, které mu ukládá zákon 397/2012 Sb. o pojistném na důchodové spoření. Z tohoto důvodu jsme se rozhodli zrekapitulovat postup zaměstnavatele při vstupu zaměstnance do II. pilíře:

1/ Pokud nám zaměstnanec předloží tiskopis „**Oznámení poplatníka daně z příjmů o účasti na důchodovém spoření**“ (nepovinný tiskopis vydaný MF, který doporučujeme používat – byl v příloze DIS 3/2013) nebo nám předloží „**Rozhodnutí o registraci smlouvy o důchodovém spoření**“ od specializovaného finančního úřadu a my s ním potom společně vyplníme tiskopis „Oznámení...“, měli bychom od měsíce následujícího po měsíci, ve kterém Rozhodnutí o registraci nabylo právní moci, začít odvádět 5% ze zaměstnancovi mzdy na účet příslušného finančního úřadu (čísla účtů jsou rovněž v DIS 3/2013).

Problémy jsou s určením data, kdy rozhodnutí o registraci nabylo právní moci. Vzhledem k tomu, že se proti rozhodnutí o registraci smlouvy nelze odvolat, nabude právní moci dnem doručení účastníkovi, tj. dnem, kdy rozhodnutí fakticky převzal (např. mu bylo doručeno poštou dne 12. 3.). Tzn., že v tomto případě nabylo rozhodnutí právní moci dne 12. 3. 2013 a podle § 9 odst. 9 zákona 426/2011 Sb. o důchodovém spoření je smlouva zaregistrována od prvního dne následujícího měsíce, tj. od měsíce dubna 2013. Ze mzdy za měsíc duben se již bude odvádět pojistné na SZ ve výši 3,5% a pojistné na důchodové spoření ve výši 5% z vyměřovacího základu.

2/ Dílčím základem pojistného ze závislé činnosti je podle § 4 odst. 2 zákona 397/2012 Sb. o pojistném na důchodové spoření součet vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění za rozhodná období. Pojistné na důchodové spoření odvádí plátce pojistného prostřednictvím měsíčních záloh, které vypočte jako pojistné na důchodové pojištění. Z tohoto vyplývá, že se pojistné na důchodové spoření vypočte ze stejného vyměřovacího základu jako pojistné na důchodové pojištění. Pokud má zaměstnanec u téhož zaměstnavatele více pracovněprávních vztahů, které zakládají účast na důchodovém pojištění, tak se

vyměřovací základy sečtou a z toho se spočte 5%. Např. zaměstnanec má pracovní poměr, kde má mzdu 35000 Kč a dohodu o pracovní činnosti na 4000 Kč, bude se pojistné počítat z vyměřovacího základu 39000 Kč.

3/ Záloha na pojistné na důchodové spoření se podle § 17 odst. 2 zákona 397/2012 Sb. srazí v termínu, ve kterém se sráží záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti, a to obdobným způsobem jako tato záloha na daň. Záloha na pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

4/ Podle § 19 zákona 397/2012 Sb. je plátce pojistného povinen **elektronicky** podat **hlášení k záloze na pojistné** podle jednotlivých poplatníků a za plátce celkem. Co musí obsahovat elektronické hlášení, je na stránkách MF a v příloze toho čísla. Doporučujeme si překontrolovat, zda Vám program na zpracování mezd správně hlášení vyplňuje.

5/ Termín pro odeslání hlášení k záloze je stejný, jako pro odvod záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti, tj. do 20-ti dnů po uplynutí zálohového období, kterým je kalendářní měsíc. Stanoví-li správce daně jinou lhůtu pro odvod záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti (může až do konce následujícího měsíce), podává se hlášení v této lhůtě.

6/ V případě, že zaměstnavatel zjistí, že poslední známá záloha na důchodové spoření není ve správné výši, je povinen elektronicky podat **následné hlášení**.

7/ Pokud nemá zaměstnavatel elektronický podpisový klíč pro předávání tiskopisů elektronicky, je povinen do 5 dnů od podání hlášení předat „potvrzení o odeslaném hlášení“ (tzv. E-tiskopis) opatřené podpisem oprávněného zaměstnance.

POZOR: pokud má zaměstnanec více zaměstnavatelů měl by oznámit vstup do II. pilíře všem svým zaměstnavatelům, a to i v případě, že u nich pracuje v zaměstnání, z kterého se neodvádí pojistné na důchodové pojištění (např. dohoda o provedení práce do 10000 Kč nebo dohoda o pracovní činnosti s odměnou nižší než 2500 Kč. Tito zaměstnavatelé by jej uváděli rovněž v hlášení k záloze na pojistné, ale vyplnili by pouze sloupce 1 až 3, tzn. jméno, příjmení a číslo smlouvy.

2/ ZMĚNA V ZÁKONU 117/1995 Sb. O STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE

V souvislosti se změnami vysokoškolského zákona, podle nichž budou mít studenti právo na přerušení studia z důvodu těhotenství, porodu a rodičovství v rozsahu jaký umožňuje zákoník práce (§§ 195 až 198), tj. až do tří let věku dítěte, se mění i **§ 14 odst. 2** zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře takto:

Za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání se považuje také
a) *doba od skončení studia na střední škole do dne, kdy se dítě stalo studentem vysoké školy, jestliže dítě pokračuje bez přerušení v dalším studiu,*

b) *kalendářní měsíc, v němž dítě ukončilo řádně studium na vysoké škole, a dále kalendářní měsíc následující po kalendářním měsíci, v němž dítě ukončilo řádně studium na vysoké škole, pokud dítě nevykonává po celý tento měsíc výdělečnou činnost podle § 10 ani nemá po celý kalendářní měsíc nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci,*

c) *doba od ukončení studia na vysoké škole do dne, kdy se dítě stalo studentem téže nebo jiné vysoké školy, pokud studium na téže nebo jiné vysoké škole bezprostředně navazuje na ukončení studia na vysoké škole, nejdéle však doba tří kalendářních měsíců následujících po kalendářním měsíci, v němž dítě ukončilo studium na vysoké škole,*

d) doba přerušení studia na vysoké škole, po kterou by jinak trvala mateřská nebo rodičovská dovolená.

Podle doplněného písm. d) se bude za soustavnou přípravu na budoucí povolání na vysoké škole považovat i doba přerušení studia na VŠ, a to až do 3 let věku dítěte. Vzhledem k tomu, že zákon o daních z příjmů se v oblasti soustavné přípravy na budoucí povolání (§ 35c odst. 6) odkazuje na §§ 12 až 15 zákona 117/95 Sb., **bude dítě v době přerušení studia z důvodu mateřství a rodičovství i nadále vyživovaným dítětem** a rodiče si na něj budou moci uplatnit v této době daňové zvýhodnění. Pochopitelně, že se musí jednat o dítě do 26 let věku.

Nezaopatřenost dítěte ze zákona o státní sociální podpoře přebírá i zákon 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění (§ 7 odst. 1 písm. a), takže osobou, za kterou je **plátcem pojistného na VZP stát**, bude i student VŠ, jenž přerušil studium z důvodu mateřství a rodičovství.

Doufejme, že tyto změny přispějí k zvýšení porodnosti v ČR.

3/ ZAVEDENÍ LETNÍHO ČASU V ROCE 2013

Dne 31. března 2013 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, 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 8 hodin 7 hodin), obdrží mzdu za 11 resp. 7 hodin. Vzhledem k tomu, že v noční době (22,00 až 6,00 hod.) odpracoval díky posunu času 7 hodin, obdržel by příplatek za práci v noci za 7

hodin. Pokud mu náleží ještě další příplatky (např. za práci v sobotu a neděli nebo za práci přesčas), 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 přechodu na zimní čas, kde by se zaměstnanci s hodinovou mzdou platilo vše za 9 resp. 13 hodin. **Letní čas skončí 27. října 2013.**

4/ POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY ZA ZTRÁTU NA VÝDĚLKU U ZAMĚSTNANCE, KTERÝ MĚL SJEDNÁN PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU

V souvislosti s ekonomickou krizí se zvýšil počet zaměstnanců, s kterými je ze strany zaměstnavatele sjednáván pracovní poměr na dobu určitou (zaměstnavatelé nemají pravidelné zakázky apod.). Jak se bude postupovat u těchto zaměstnanců, pokud se jim při tomto pracovním poměru na dobu určitou stane pracovní úraz nebo je u nich zjištěna nemoc z povolání?

V § 386 odst. 1 ZP se říká: *Zaměstnanci, který utrpí pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání v pracovním poměru sjednaném na dobu určitou nebo při výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti uzavřené na dobu určitou, přísluší náhrada za ztrátu na výdělků jen do doby, kdy měl tento pracovní právní vztah skončit. Po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělků, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán. Ostatní práva vyplývající z odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání tím nejsou dotčena.*

Z uvedeného textu vyplývá, že náhrada za ztrátu na výdělků by se těmto zaměstnancům poskytla pouze do doby, kdy měl pracovní poměr na dobu určitou skončit. Po této době by náhrada příslušela jen pokud by se dalo podle okolností předpokládat, že by byl zaměstnanec i nadále zaměstnán.

Většinou se v těchto případech postupuje tak, že zaměstnanci vyplatí příslušná pojišťovna náhradu za ztrátu na výdělků jen do skončení doby určité. Zaměstnavatelé zde tvrdí, že už by u nich zaměstnanec nebyl nadále zaměstnán. Tito zaměstnanci jsou potom odkázáni pouze na nemocenské dávky a dorovnání do průměrného výdělků od pojišťovny jim již není vypláceno.

Je tento postup zaměstnavatelů v souladu se zákonem?

Podle našeho názoru není, protože nerespektuje větu druhou citovaného § 386 odst. 1 ZP, která říká, že po této době přísluší náhrada za ztrátu na výdělků, jestliže je možné podle okolností předpokládat, že postižený by byl i nadále zaměstnán. Zde se nehovoří, že by musel být nutně zaměstnán u téhož zaměstnavatele, ale pokud se jedná o osobu v produktivním věku, mohla by být zaměstnána i u jiného zaměstnavatele. Na podporu našeho stanoviska odcitujeme část judikátu Nejvyššího soudu 21 Cdo 2023/2005 ze dne 6. června 2006, který se sice odvolává ještě na § 34 NV 108/1994 Sb., ale stejný text je nyní v § 386 odst. 1 ZP:

V případě, že zaměstnanec, který uzavřel pracovní poměr na dobu určitou, do té doby pravidelně pracoval a hlavním (základním) zdrojem jeho příjmů byla výdělečná činnost a kdy lze proto důvodně předpokládat, že by byl - kdyby nedošlo k pracovnímu úrazu - opět zaměstnán, však není možné důvodně dovozovat, že by po skončení pracovního poměru na dobu určitou nebyli nadále zaměstnání; náleží jim proto - jak se uvádí v ustanovení § 34 věty druhé nařízení vlády (tj. nyní § 386 odst. 1 ZP) - náhrada za ztrátu na výdělků i za dobu po skončení pracovního

poměru sjednaného na dobu určitou. Je-li podle okolností odůvodněn závěr, že po skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou by byl poškozený zaměstnanec nadále zaměstnán, není už - jak je zřejmé ze znění, smyslu a účelu ustanovení § 34 věty druhé nařízení vlády (tj. nyní § 386 odst. 1 ZP) - z hlediska nároku na náhradu za ztrátu na výdělků významné, zda by byl nadále zaměstnán u stejného nebo jiného zaměstnavatele nebo zda by nadále pravidelně konal práce v pracovním poměru na dobu neurčitou nebo opět v pracovním poměru na dobu určitou anebo na základě dohody o pracovní činnosti, popřípadě zda by výdělečnou činnost vykonával v rámci svého podnikání.

Z uvedeného vyplývá, že **náhrada za ztrátu na výdělků by měla náležet v těchto případech i po skončení doby určité.** Do jaké výše průměrného výdělků by se ale mělo odškodňovat, když stávající zaměstnavatel už nechtěl pracovní poměr prodloužit? I na toto dává odpověď výše citovaný judikát Nejvyššího soudu, kde se říká:

*Na základě příjmů poškozeného zaměstnance z pracovního poměru na dobu určitou lze stanovit průměrný výdělek rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělků v době následující po jeho skončení jen tehdy, kdyby bylo prokázáno, že by zaměstnanec byl znovu (po skončení pracovního poměru na dobu určitou) zaměstnán u dosavadního zaměstnavatele; pouze v tomto případě lze dovozovat, že poškozený zaměstnanec by také v době po skončení pracovního poměru na dobu určitou dosahoval - nebýt pracovního úrazu - stejný výdělek jako před poškozením a že tedy ztráta na výdělků je v tomu odpovídající výši následkem (v příčinné souvislosti) s pracovním úrazem. V případě, kdy bylo možné podle okolností důvodně předpokládat, že by **postižený zaměstnanec byl i nadále zaměstnán, avšak nebylo prokázáno, že by byl zaměstnán u dosavadního zaměstnavatele, má sice nárok na náhradu za ztrátu na výdělků, ale jen do výše průměrného výdělků, který by prokazatelně dosáhl u jiného zaměstnavatele, kdyby k pracovnímu úrazu nedošlo.** Majetková újma vyvolaná pracovním úrazem tu nemůže být vyjádřena pomocí průměrného výdělků stanoveného z příjmů dosažených zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou, ale jen takového výdělků, který by dosáhl při dalším zaměstnávání a který v příčinné souvislosti s pracovním úrazem ztratil.*

Z tohoto textu vyplývá, že zjištění průměrného výdělků pro účely odškodnění pracovního úrazu bude velice složité a vždy bude záležet na pojišťovně jakou výši průměrného výdělků uzná.

5/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z PŘEPLATKU NA DANI Z ROČNÍHO ZÚČTOVÁNÍ A Z DOPLATKU NA DAŇOVÉM BONUSU Z ROČNÍHO ZÚČTOVÁNÍ

V knize Abeceda mzdové účetní 2013 vydané nakladatelstvím ANAG je na straně 147 k provádění srážek ze mzdy z přeplatku na dani a doplatku na daňovém bonusu uvedeno toto, citujeme:

„Výčet příjmů v ZP i OSŘ, z nichž jsou srážky prováděny, je taxativní, a nelze je proto rozšiřovat na příjmy jiné. Není proto žádná opora v zákoně pro provádění srážek například z vratky přeplatku na dani z příjmů ze závislé činnosti při jejím ročním zúčtování a ani z daňového bonusu, který je součástí daňového zvýhodnění na vyživované děti.“ Konec citace.

O zákazu provádění srážek z daňového bonusu resp. doplatku na daňovém bonusu z ročního zúčtování není pochyb, protože k tomuto existuje Judikát Vrchního soudu

v Olomouci, který toto jednoznačně zakazuje (Judikát najdete v DIS 9/2012 bod 2). Co se týče provádění srážek ze mzdy z přeplatku na dani z příjmů vzniklého při ročním zúčtování, zde máme určité pochybnosti, které spočívají zejména v této skutečnosti:

- přeplatek na dani je vlastně vratka čisté mzdy, o kterou byly zálohy na daň z příjmů v jednotlivých měsících předchozího roku vyšší než ukládá zákon o daních z příjmů. Jelikož k zahrnování či nezahrnování přeplatku na dani není v současné době žádná judikatura a nelze předvídat jaká případně bude, doporučujeme postupovat následovně.

Před provedením či neprovedením srážky ze mzdy z přeplatku na dani z ročního zúčtování záloh, doporučujeme konzultovat tuto situaci s tím, kdo nařídil výkon rozhodnutí. Pokud by totiž srážka nebyla provedena, ačkoliv být provedena měla, může být v konečné fázi požadována a vymáhána po zaměstnavateli a ne po zaměstnanci...

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

12/2013 Zaměstnanec vstoupil v měsíci únoru do II. pilíře, tzn., že od měsíce března 2013 za něho budeme odvádět pojistné na důchodové spoření (DS). Tento zaměstnanec ale končí pracovní poměr k 31. 3. s tím, že přechází do jiné společnosti v rámci holdingu. Je nám jasné, že z březnové mzdy odvedeme pojistné na důchodové spoření, ale není nám jasné, zda odvedeme pojistné také z jeho roční odměny, která mu bude vyplacena pravděpodobně v měsíci červnu 2013?

Dílčím základem pojistného ze závislé činnosti je podle § 4 odst. 2 zákona 397/2012 Sb. o pojistném na důchodové spoření součet vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění za rozhodná období. Pojistné na důchodové spoření odvádí plátce pojistného prostřednictvím měsíčních záloh, které vypočte jako pojistné na důchodové pojištění. Vzhledem k tomu, že se z roční odměny vyplácené v měsíci červnu musí odvést pojistné na důchodové pojištění, musí se z ní odvést i pojistné na důchodové spoření.

13/2013 Je třeba odvádět pojistné na důchodové spoření i z dohod o provedení práce s odměnou nad 10000 Kč a z dohod o pracovní činnosti s odměnou 2500 Kč a vyšší? V případě, že ano, jak nám to má zaměstnanec nahlásit, když u nás pracovní poměr uzavřen nemá?

Dílčím základem pojistného ze závislé činnosti je součet vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění za rozhodná období. Vzhledem k tomu, že dohoda o provedení práce nad 10000 Kč zakládá účast na důchodovém pojištění a dohoda o pracovní činnosti 2500 Kč a více rovněž, je třeba z obou těchto plnění odvést pojistné na důchodové spoření. Skutečnost, že se dohodáři stali účastníky důchodového spoření by měli podle § 29 zákona 397/2012 Sb. nahlásit svému zaměstnavateli tak, aby mohl tuto skutečnost zohlednit při srážce pojistného (tj. nejlépe ihned po obdržení registrace smlouvy o důchodovém spoření). Nesplnění této jeho povinnosti by vedlo k tomu, že by mu správce pojistného předepsal úhradu neodvedeného pojistného spolu s přírážkou k pojistnému ve výši 10% neodvedeného pojistného.

14/2013 Zaměstnanci provádíme srážky ze mzdy na základě exekučního příkazu. Jako vyživované osoby mu uplatňujeme manželku a dvě děti. V měsíci březnu 2013 manželka zemřela a nás by zajímalo, zda za měsíc březen ještě můžeme uplatnit částku 1516,17 Kč na její osobu nebo máme tuto částku rozpočítat podle kalendářních dnů?

Občanský soudní řád ani zákoník práce situaci, kdy dojde ke změně počtu vyživovaných osob v průběhu kalendářního měsíce neřeší. Podle našeho názoru měl zaměstnanec vyživovací povinnost k manželce po celý měsíc březen a tudíž na ni náleží celá částka 1516,17 Kč. Stejný postup bychom volili i v případě, že zletilé dítě zanechalo v průběhu měsíce studia.

15/2013 Naší zaměstnankyni byla dne 11. února 2013 svěřena do péče nahrazující péči rodičů vnučka. Od kterého měsíce ji můžeme uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované dítě, když toto rozhodnutí nabylo právní moci až 20. března 2013?

Podle § 35c odst. 10 zákona o daních z příjmů lze daňové zvýhodnění uplatnit již v kalendářním měsíci, ve kterém se dítě narodilo, nebo ve kterém začíná soustavná příprava na budoucí povolání, anebo ve kterém bylo dítě osvojeno nebo převzato do péče nahrazující péči rodičů. Z toho vyplývá, že daňové zvýhodnění na vnučku můžete uplatnit již za měsíc únor 2013. Nabytí právní moci zde není rozhodující.

16/2013 Poskytujeme zaměstnancům dary z FKSP k pracovním výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Jak se započítává v těchto případech doba mateřské dovolené a rodičovské dovolené, pokud byly tyto volna poskytnuty za trvání zaměstnání?

V § 14 odst. 1 písm. b) vyhl. 114/2002 Sb. o FKSP se hovoří o trvání pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že mateřská a rodičovská dovolená jsou podle ZP překážky v práci na straně zaměstnance, na které je zaměstnavatel povinen zaměstnance uvolnit, měla by se podle našeho názoru doba jejich čerpání započítat do doby trvání pracovního poměru v rozsahu maximálně do 3 let věku dítěte.

17/2013 Zaměstnankyně si chtěla uplatnit na FÚ odpočet úroků na koupi a rekonstrukci zemědělské usedlosti, kterou vlastní a užívá ke svému trvalému bydlení. Na FÚ byla odmítnuta s tím, že se nejedná o bytovou potřebu podle § 15 odst. 3 zákona o daních z příjmů. Má nějakou možnost si tuto nezdanitelnou částku uplatnit?

Finanční úřad vycházel z § 15 odst. 3 ZDP, kde se všude hovoří o bytovém domě, rodinném domě nebo bytu. Definice těchto pojmů je uvedena ve vyhl. 137/1998 Sb. a vyplývá z nich, že slouží k bydlení. V této vyhl. je definována i zemědělská stavba, která slouží jako stavba pro chov hospodářských zvířat, skladování produktů živočišné výroby, přípravu a skladování krmiv a steliva, pěstování rostlin apod. Z toho vyplývá, že se nejedná o bytovou potřebu a zaměstnankyně si bude muset nechat překlasifikovat zemědělskou stavbu na rodinný dům, aby si mohla odpočet úroků uplatnit alespoň v dalších letech.

18/2013 Nastupuje k nám student vysoké školy na dohodu o provedení práce, na kterou mu budeme měsíčně vyplácet 3000 Kč za správu sítě. V současné době má již uzavřenu další dohodu u jiného zaměstnavatele na částku 8000 Kč měsíčně. U tohoto zaměstnavatele má i podepsané prohlášení k dani. Nyní se na nás obrátil, jestli by mohl podepsat prohlášení i u nás s tím, že by uplatňoval pouze studentský odpočet. Slevu na poplatníka by měl u druhého zaměstnavatele. Je tento postup možný?

V § 38k odst. 4 písm. b) zákona o daních z příjmů se říká, že poplatník podepisuje do 30 dnů od vstupu do zaměstnání a každoročně nejpozději do 15. února na příslušné zdaňovací období prohlášení o tom, že současně na stejné období kalendářního roku nepodepsal prohlášení k dani u jiného plátce. Takže nelze mít současně podepsané prohlášení k dani pro více plátců. A uplatnit slevy na dani bez podepsaného prohlášení nelze. Pro tohoto studenta by bylo výhodnější podepsat prohlášení u plátce s příjmem 3000 Kč, který by z této částky uplatňoval zálohovou daň a druhý plátce by z příjmu 8000 Kč srážel rovněž zálohovou daň. Po skončení roku by mu oba vystaví potvrzení o příjmech a veškerá zaplacená daň se mu v daňovém přiznání vrátí. Při podepsaném prohlášení obráceně se musí z odměny 3000 Kč srážet srážková daň, kterou již nikdy zpět nedostane.

19/2013 Se zaměstnankyní máme sjednán pracovní poměr na dobu určitou do 30. 6. 2013. V současné době je na mateřské dovolené a poté půjde na rodičovskou dovolenou. Můžeme s ní skončit pracovní poměr k 30. 6. nebo se doba jeho trvání prodlouží o dobu mateřské a rodičovské dovolené? V případě, že ano, jak bude tato zaměstnankyně zabezpečena z hlediska důchodového a zdravotního pojištění?

V tomto případě skončí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou dnem 30. 6. 2013. Posun skončení pracovního poměru, který uvádíte, by přicházel v úvahu pouze v případě dání výpovědi, před nástupem na mateřskou dovolenou. Předpokládáme, že zaměstnankyně bude pobírat rodičovský příspěvek, takže za ní bude pro účely zdravotního pojištění plátcem stát. Doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let se považuje pro účely důchodového pojištění za tzv. náhradní dobu pojištění, takže je z tohoto titulu i důchodově pojištěna.

Závěrečný pozdrav je opět ze „studnice moudrosti“ pana MURPHYHO:

PĚT SE S DOSTATEČNOU PŘIBLIŽNOSTÍ ROVNÁ NEKONEČNU.

**SPECIFICKÉ ZDRAVOTNÍ SLUŽBY A DALŠÍ AKTUALNÍ INFORMACE
Z OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ**

TERMÍNY A MÍSTA KONÁNÍ:

15. 5. ÚSTÍ nad Labem – Národní dům, Velká Hradební 33	v.s.	1113
16. 5. ČESKÉ BUDĚJOVICE – METROPOL		1213
17. 5. PLZEŇ – PEKLO, Pobřežní 10		1313
20. 5. OLOMOUC – Regionální centrum Olomouc, Jeremenkova 40B		1413
21. 5. ZLÍN – hotel MOSKVA		1513
22. 5. BRNO – hotel INTERNATIONAL		1613
23. 5. PRAHA- Automotoklub, Opletalova 29 (naproti hl. nádraží)		1713
27. 5. HRADEC KRÁLOVÉ – STŘELNICE		1813
28. 5. LIBEREC – Restaurace u Košků, Vrchlického 50/15, Liberec 13		1913
29. 5. KARLOVY VARY – LS THERMAL		2013

PROGRAM:

8,30 - 9,00 Prezence

9,00 - 13,00 Přednáška k těmto tématům

- **Nově v poskytování závodní preventivní péče** (kdo se jí musí podrobit, jak často, kdo ji může vykonávat, doba potřebná na prohlídky, kdo ji hradí, povinnosti zaměstnavatelů v jejím provádění, vzory tiskopisů apod.)
- **Insolvence zaměstnanců** (aktuální změny a výklady v provádění srážek ze mzdy při vstupu do insolvence, v jejím průběhu a v případě oddlužení)
- **Změny v sjednávání doby určité** (kdy se bude moci opakovaně sjednávat doba určitá delší než 3x a dost, co musí pro to udělat zaměstnavatel apod.)
- **Postup zaměstnavatele při odvodech pojistného na důchodové spoření** (kdy se stává zaměstnanec účastníkem DS, předkládání měsíčních hlášení, opravy chyb apod.)
- **Změny v státní sociální podpoře** (vrácení jednoletých kurzů cizích jazyků, rozšíření soustavné přípravy na budoucí povolání o studentky, které porodily)
- **Další aktuální informace z oblasti odměňování + odpovědi na dotazy**

Lektor: ing. Jaroslav Růžička

Při prezenci obdrží každý účastník vzory tiskopisů pro preventivní péči a sjednávání doby určité po novele ZP.

VLOŽNÉ:

*Vložené na seminář včetně občerstvení činí po promítnutí slevy **1200 Kč** za jednu osobu. Při neúčasti vložné nevracíme, ale je možno vyslat náhradníka. Na jednu přihlášku můžete přihlásit maximálně 5 osob.*

Úhradu vložného proveďte převodem z účtu před datem konání semináře na náš účet číslo **42638504/0600 u GE Money Bank**, jako **variabilní symbol uveďte číslo příslušející k jednotlivým místům konání** a konstantní symbol **308**. Při platbě složenkou uveďte variabilní symbol do zprávy pro příjemce. Případnou platbu v hotovosti na místě konání semináře uveďte na přihlášku.

Závazné přihlášky posílejte řádně vyplněné na výše uvedenou adresu naší firmy – ve vlastním zájmu uvádějte **přesný obchodní název Vaší firmy vč. DIČ a čísla Vaší smlouvy** (bez těchto údajů nebude daňový doklad úplný).

DAŇOVÝ DOKLAD OBDRŽÍTE PŘI PREZENCI.

Bližší informace obdržíte na níže uvedeném telefonním čísle. Závaznou přihlášku je možno poslat i FAXEM nebo elektronickou poštou.