

O B S A H:

1/ NEJČASTĚJŠÍ DOTAZY K ROČNÍMU ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH ZA ROK 2016

2/ STANOVISKO K PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY NA ZÁKLADĚ DOHODY O SRÁŽKÁCH

3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu se ještě věnujeme provedení ročního zúčtování záloh na daň z příjmů za rok 2016, a to hlavně formou odpovědi na nejčastější dotazy. Kromě toho zde najdete aktuální výklad k provádění srážek ze mzdy na základě dohod o srážkách ze mzdy.

Podle uzavřené smlouvy mají všichni naši klienti nárok na telefonické konzultace od pondělí do čtvrtka 8,00 až 12,00 hod., a to na dvou telefonních číslech uvedených na deskách této brožury. V případě, že jsou obě poradenské telefonní linky přetíženy a není možné se dovolat, je možno výjimečně využít i emailové formy dotazu. Zde je ale vždy třeba uvést číslo smlouvy a telefonní číslo, na které Vám odpovíme. Písemné odpovědi nejsou součástí uzavřené smlouvy. Odpovědi na dotazy, které budou zajímat co nejširší okruh našich klientů, najdete v rubrice „odpovědi na dotazy“.

1/ NEJČASTĚJŠÍ DOTAZY K ROČNÍMU ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH ZA ROK 2016

Zaměstnanec si v rámci ročního zúčtování za rok 2015 poprvé uplatnil nezdanitelnou částku na zaplacené pojistné na své soukromé životní pojištění ve výši 3600 Kč. V roce 2016 nám oznámil, že pojistku zrušil, ale nebylo mu z ní vyplaceno žádné odbytné ani odkupné. Můžeme u něho provést roční zúčtování za rok 2016?

Podle § 38g odst. 2 není povinen podat daňové přiznání poplatník, který má příjmy ze závislé činnosti pouze od jednoho nebo postupně od více plátců daně. Podmínkou je, že neměl jiné příjmy podle § 7 až 10 vyšší než 6000 Kč (dodanění zrušeného životního pojištění je příjem podle § 10). Vzhledem k tomu, že částka, kterou si v předchozím roce uplatňoval formou nezdanitelné částky je nižší než 6000 Kč, nemusí při splnění ostatních podmínek podávat daňové přiznání. Pokud by uplatněné zaplacené pojistné v roce 2015 bylo vyšší než 6000 Kč, musel by podat daňové přiznání a jako příjem podle § 10 uvést celou částku, a to i v případě, že mu pojišťovna nic nevyplatila.

Od 1. 8. 2016 u nás nastoupil zaměstnanec, který předtím pracoval ve firmě, která se dostala do platební neschopnosti a zaměstnancům nevyplatila mzdy za měsíce květen až červenec. V měsíci září mu byly vyplaceny Úřadem práce mzdové nároky za 3 kal. měsíce. Započítávají se tyto mzdové nároky do zdanitelných příjmů, a kdo mu je případně potvrdí?

Uspokojení mzdových nároků Úřadem práce bylo provedeno podle zákona 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. V § 10 odst. 2 tohoto zákona se říká, že na úseku zdaňování příjmů ze závislé činnosti **plní ÚP povinnosti plátce daně** podle zákona upravujícího daň z příjmů. Podle § 38j odst. 3 ZDP je **povinností plátce daně vystavit nejpozději do 10 dnů** od podání žádosti doklad o souhrnných údajích uvedených na mzdovém listě (Potvrzení o zdanitelných příjmech). Takže zaměstnanec by měl požádat ÚP o vystavení potvrzení a potom si musí sám podat daňové přiznání, protože měl více plátců současně.

Zaměstnankyně předložila při nástupu do zaměstnání potvrzení o denním studiu na vyšší odborné škole a rozhodnutí ředitele školy o povolení individuálního vzdělávacího plánu. Zaměstnankyni není 26 let a žije ve společně hospodařící domácnosti s rodiči. Dotaz zní, zda tato zaměstnankyně může uplatňovat slevu na dani na studenta a zda může rodič uplatňovat daňové zvýhodnění na vyživované dítě?

Slevu na dani podle § 35ba odst. 1 písm. f) zákona o daních z příjmů může uplatnit poplatník po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let. Dobou soustavné přípravy na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem se rozumí doba uvedená v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Podle ustanovení § 12 odst. 1 písm. a) citovaného zákona nelze za soustavou přípravu na budoucí povolání považovat dálkové, distanční, večerní nebo kombinované studium na středních školách a vyšších odborných školách, je-li dítě v době takového studia výdělečně činné (§10 téhož zákona) nebo má-li v době takového studia nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Pokud Vaše zaměstnankyně skutečně studuje vyšší odbornou školu **formou denního studia**, jak se uvádí v potvrzení, potom je toto studium považováno za soustavou přípravu na budoucí povolání, i když má rozhodnutím ředitele školy povolen individuální vzdělávací plán. Zaměstnankyně si může uplatnit slevu na dani na studenta a zároveň může rodič uplatňovat daňové zvýhodnění, pokud jsou splněny ostatní podmínky uvedené v § 35c odst. 6 písm. b) bod 1. zákona o daních z příjmů a za předpokladu, že tento nárok prokáže v souladu s § 38l odst. 3 téhož zákona. *(Převzato ze stránek finanční správy).*

Některé pojišťovny ve svých potvrzeních o zaplaceném pojistném za rok 2016 neuvádí větu, která je uvedena ve Sdělení GŘ k uplatňování pojistného... (Finanční zpravodaj č. 5/2015), tj. že „není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy“. Můžeme bez této věty provést roční zúčtování záloh za rok 2016?

Podle § 15 odst. 6 ZDP je možno od základu daně odečíst poplatníkem zaplacené pojistné ve zdaňovacím období na soukromé životní pojištění podle pojistné smlouvy mezi poplatníkem a pojišťovnou za podmínek a zde je mimo jiné uvedeno „*že podle podmínek pojistné smlouvy není umožněna výplata jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy*“. Podle § 38l odst. 1 písm. i) ZDP se nárok na tuto nezdánitelnou částku prokazuje potvrzením pojišťovny o pojistném zaplaceném poplatníkem na jeho soukromé životní pojištění v uplynulém zdaňovacím období. Z těchto ustanovení vyplývá, že pojišťovna by v žádném případě neměla vystavit toto potvrzení v případě, že smlouva umožňuje předčasné výběry. Jestliže by jej pojišťovna vystavila, odpovídá za pravdivost a správnost údajů a měla by nést odpovědnost za případné škody, které by vznikly zaměstnanci z titulu neoprávněně vystaveného potvrzení a jeho uplatnění v daních. Takže podle našeho názoru je možné uznat i potvrzení, která neobsahují větu ze Sdělení uvedeného ve Finančním zpravodaji č. 5/2015.

Zaměstnanec se v roce 2016 zúčastnil cvičení vojáků v aktivní záloze. Za toto cvičení mu bylo Armádou ČR vyplaceno služné. Můžeme provést u tohoto zaměstnance roční zúčtování?

Od 1. 7. 2016 se změnil § 4 odst. 1 písm. m) ZDP tak, že od daně z příjmů jsou osvobozena plnění poskytovaná vojákům v záloze povolaným k výkonu vojenské činné služby s výjimkou služného a zvláštního příplatku. Služné je třeba od tohoto data považovat za příjem ze závislé činnosti podle § 6 ZDP a tím pádem měl zaměstnanec více plátců současně a je povinen si podat za rok 2016 daňové přiznání. Armáda ČR by měla vystavit potvrzení o zdanitelných příjmech.

Zaměstnanec uplatňuje od roku 2012 odpočet úroků z úvěru, který získal na koupi bytu. V roce 2016 byt prodal. Můžeme u něho ještě uplatnit potvrzené úroky za rok 2016 nebo si musí podat daňové přiznání a dodanit odpočty úroků za roky 2012 až 2015?

Tomuto zaměstnanci můžete, při splnění ostatních podmínek, provést roční zúčtování záloh za rok 2016, ale nezdanitelnou částku z titulu zaplacených úroků již nelze za tento rok uplatnit, protože nebyl vlastníkem bytu ke konci zdaňovacího období. Dodaňování odpočtu úroků za předchozí roky se provádí pouze v případě poskytnutí úvěru na koupi pozemku, pokud na něm nebude zahájena výstavba do 4 let od uzavření úvěrové smlouvy.

V roce 2016 u nás pracoval zaměstnanec, který zároveň pobíral odměnu pěstouna podle zákona 359/1999 Sb. o sociálně právní ochraně dětí. Můžeme u něho provést roční zúčtování záloh za rok 2016, když odměna pěstouna je příjmem od daně osvobozeným?

Podle § 4 odst. 1 písm. i) zákona o daních z příjmů jsou od daně z příjmů osvobozeny dávky pěstounské péče, **s výjimkou odměny pěstouna** (toto platí již od 1. 1. 2013!). Podle § 47i a následujících zákona 359/1999 Sb. o sociálně právní ochraně dětí podléhá odměna pěstouna odvodům pojistného na SZ a VZP a dani z příjmů. Podle § 47k téhož zákona se odměna pěstouna považuje pro účely daně z příjmů a pojišťovacích zákonů za příjem ze závislé činnosti. V tomto případě měl zaměstnanec v roce 2016 více plátců současně a musí si sám podat daňové přiznání. Odměna pěstouna patří rovněž do vlastních příjmů druhého z manželů při posuzování nepřekročení hranice 68000 Kč (§ 35ba odst. 1 písm. b) ZDP).

Které příjmy se zahrnují do příjmů pro posouzení, zda je splněn nárok na roční daňový bonus? Máme zaměstnankyni, která je na rodičovské dovolené, ale kromě toho má příjmy z pronájmu (§ 9) ve výši 54000 Kč. V roce 2016 měla ve dvou měsících ještě příjem na dohodu o provedení práce s odměnou 8000 Kč bez podepsaného prohlášení k dani, takže byla zdaněna srážkovou daní. Bude mít tato zaměstnankyně nárok na daňový bonus?

Tato zaměstnankyně je povinna si podat za rok 2016 daňové přiznání. Podle § 35c odst. 4 může daňový bonus uplatnit poplatník, který měl ve zdaňovacím období příjmy podle § 6, 7, 8 nebo § 9 ZDP alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. 59400 Kč. Vzhledem k tomu, že příjmy z pronájmu jsou nižší než 59400 Kč, bylo by vhodné, aby si zaměstnankyně příjmy daně srážkovou daní, překlasifikovala v rámci daňového přiznání na zálohovou daň (tj. 2x8000 Kč). Jelikož příjmy z pronájmu a překlasifikované příjmy z dohod o provedení práce jsou vyšší než

59400 Kč (54000+16000=70000), bude jí poskytnuto daňové zvýhodnění formou daňového bonusu.

Zaměstnankyně byla od 25. července 2016 na mateřské dovolené. Před jejím nástupem pracovala a uplatňovala si daňové zvýhodnění na dvě děti. Její manžel podniká a uplatňuje výdajový paušál 60%, takže si daňové zvýhodnění na děti uplatnit nemůže. Mohla by si manželka uplatnit daňové zvýhodnění na tyto děti i za měsíce srpen až prosinec?

Pokud zaměstnankyně dosáhla v roce 2016 příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. 59400 Kč, což předpokládáme, tak si uplatní daňové zvýhodnění na děti formou slevy na dani nebo daňovým bonusem za celý rok 2016, a to buď v rámci ročního zúčtování záloh u svého zaměstnavatele, nebo ve svém daňovém přiznání, pokud je povinna jej podat.

Náš zaměstnanec dostal od ČEZu částku 18660 Kč za odběr elektrické energie ze solárních panelů, které má umístěny na střeše a na zahradě. Můžeme u tohoto zaměstnance udělat roční zúčtování záloh nebo si bude muset podat sám daňové přiznání?

Pokud zaměstnanec dodává přebytky elektrické energie do sítě a nemá na výrobu elektřiny vydanou licenci udělovanou Energetickým regulačním úřadem, jedná se o příjem podle § 10 odst. 1 písm. a) ZDP, který je podle odst. 3 písm. a) téhož paragrafu do 30000 Kč od daně z příjmů osvobozen. Pokud by elektřinu vyráběl na základě licence, jednalo by se o příjem podle § 7 ZDP a musel by podat daňové přiznání (příjem vyšší než 6000 Kč).

Musí se uplatnit solidární zvýšení daně u daňového nerezidenta, který pobírá odměnu člena představenstva v akciové společnosti a tato odměna přesáhla hranici pro uplatnění solidárního zvýšení daně, ale podléhá zdanění srážkou daně podle § 36 odst. 1 písm. a) bod 1 ZDP (odměny daňových nerezidentů, členů statutárních orgánů)?

V zákonu o daních z příjmů je ve vztahu k příjmům ze závislé činnosti uplatněno **solidární zvýšení daně pouze u příjmů zdaňovaných formou záloh** (§ 38a zákona). Z toho je zřejmé, že solidární zvýšení daně se neuplatní u příjmů zdaňovaných srážkou podle zvláštní sazby daně. To neplatí, pokud by se daňový nerezident rozhodl využít možnost podat daňové přiznání podle § 36 odst. 8 ZDP. V tomto případě by se příjem zdaněný srážkovou daní překlasifikoval na příjem se zálohovou daní a ten se zahrne do celkového základu daně včetně dopadu na uplatnění solidárního zvýšení daně.

Našemu zaměstnanci zemřela v květnu 2017 manželka. Ve společně hospodařící domácnosti s ním zůstaly dvě nezletilé děti, a to jedno jejich společné dítě a druhé dítě manželky z jejího předchozího vztahu. Může se i po smrti manželky považovat za vyživované dítě zaměstnance i dítě zemřelé manželky?

Podle Pokynu GFR D-22 (k § 35c odst. 6 ZDP) se za dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů považuje dítě, jež bylo převzato do této péče na základě

rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodič zemřel a dítě manžela, které mu bylo svěřeno do výchovy rozhodnutím soudu. Pokud tedy trvá i nadále společná domácnost dítěte manželky s ovdovělým manželem, může si uplatňovat daňové zvýhodnění i nadále.

Zaměstnanec u nás pracoval po celý rok 2016, a to na zkrácený úvazek. Jeho příjem byl nízký, takže v průběhu roku neplatil žádné zálohy na daň (uplatněna sleva na poplatníka). Nyní nám předložil potvrzení o tom, že společně s manželkou poskytli dar ve výši 3000 Kč. Můžeme tomuto zaměstnanci zahrnout tento dar do ročního zúčtování?

Pochopitelně, že můžete, ale vzhledem k tomu, že zaměstnanci nebyly v průběhu roku sráženy žádné zálohy na daň, nemusí vůbec žádat o provedení ročního zúčtování, protože mu není co vrátit... Pokud jeho manželka pracuje a dar byl poskytnut ze společného jmění manželů, může si jej uplatnit manželka u svého zaměstnavatele nebo v rámci daňového přiznání.

Našemu bývalému zaměstnanci, který již nikde nepracuje, jsme v roce 2016 vyplatili částku 11860 Kč za pronájem pozemků. Nyní se nás přišel zeptat, zda je povinen podat daňové přiznání. Domníváme se, že ano, protože příjem z nájmu je vyšší než 6000 Kč. Jsou naše úvahy správné?

Vzhledem k tomu, že váš bývalý zaměstnanec nepobíral v roce 2016 příjmy ze závislé činnosti podle § 6 ZDP, nevztahuje se na něho hranice ostatních příjmů podle §§ 7 až 10 nad 6000 Kč, která je uvedena v § 38g odst. 2 ZDP. U něho platí podle odst. 1 téhož paragrafu hranice příjmů pro podání daňového přiznání ve výši 15000 Kč. Povinnost podat daňové přiznání by u něho vznikla v případě, že by příjmy podle §§ 7 až 10 přesáhly tuto hranici. Daň by ale stejně neplatil, protože by si uplatnil slevu na poplatníka, ale za nesplnění povinnosti podat daňové přiznání by mu hrozila pokuta 500 Kč...

Jak to bude v případě občana Slovenské republiky s povolením k dlouhodobému pobytu v ČR, který je zaměstnancem u české firmy a pronajal si v České republice byt. Trvalé bydliště (stálý byt) má však stále ve Slovenské republice, ale jeho rodina se přestěhovala za ním do ČR, jeho děti zde chodí do školy, manželka si v ČR našla zaměstnání apod.?

Poplatník má sice bydliště (stálý byt s úmyslem se v něm trvale zdržovat) v obou státech, pro stanovení jeho daňové rezidence bude rozhodující, že **středisko životních zájmů** se přesunulo do ČR – zaměstnanec se stane daňovým rezidentem ČR (s povinností platit daně v ČR ze svých celosvětových příjmů).

Pro potřeby zaměstnavatele (plátce daně) v případě pochybností je vhodné, aby poplatník předložil přímý důkaz (že má daňový domicil v ČR), tj. potvrzení o daňovém domicilu vystavené v ČR místně příslušným správcem daně (podle místa, kde má v ČR stálý byt). Převzato ze stránek finanční správy.

Zaměstnanec u nás pracoval po celý rok 2016 a po skončení roku nás přišel požádat o provedení ročního zúčtování. Zároveň nám předložil doklad o svědečném, které mu bylo vyplaceno soudem v částce 1586 Kč. Domníváme

se, že roční zúčtování provést můžeme, protože se jedná o ostatní příjem do výše 6000 Kč, nebo se mýlíme?

Vyplacené svědecké je příjmem ze závislé činnosti podle § 6 ZDP a zaměstnanec by si měl sám podat daňové přiznání, protože měl v roce 2016 více plátců současně. Hranice nad 6000 Kč pro povinnost podání daňového přiznání se vztahuje podle § 38g odst. 2 k příjmům podle § 7 až 10 ZDP.

Zaměstnankyni byla vyplacena dne 19. 1. 2017 pojišťovnou Allianz náhrada za ztrátu na výdělků ve výši cca 25000 Kč. Jednalo se o nepracovní úraz a ona měla v pojistce sjednáno pojištění pro případnou ztrátu na výdělků z titulu pracovní neschopnosti. Musí zaměstnankyně tuto náhradu zdanit a v případě že ano, tak ve kterém zdaňovacím období, když byla vyplacena do 31. ledna následujícího roku?

Podle § 4 odst. 1 písm. d) ZDP je od daně osvobozena náhrada majetkové nebo nemajetkové újmy, plnění z pojištění majetku apod. s výjimkou náhrady za ztrátu příjmu. Z toho vyplývá, že zaměstnankyně musí podat daňové přiznání a jako příjem podle § 10 uvést částku náhrady, která jí byla pojišťovnou vyplacena. Vzhledem k tomu, že tato náhrada je příjmem podle § 10, bude podávat daňové přiznání až za zdaňovací období roku 2017. Hranice výplaty příjmů do 31 dnů po skončení zdaňovacího období se vztahuje pouze k příjmům ze závislé činnosti (§ 5 odst. 4 ZDP).

Zaměstnankyně uplatňuje daňové zvýhodnění na svého vnuka, který jí byl svěřen do péče nahrazující péči rodičů. Nyní by si ještě chtěla uplatnit na vnuka za rok 2016 i „slevu za umístění dítěte“. Přinesla nám potvrzení z předškolního zařízení, které je uvedeno v seznamu na stránkách MPSV, že na tohoto vnuka byla zaplacená v roce 2016 částka 11200 Kč. Můžeme jí tuto slevu za umístění uznat a v případě, že ano, v jaké výši?

Podle § 35bb odst. 3 ZDP lze slevu za umístění vlastního vnuka uplatnit pouze v případě, že je v péči nahrazující péči rodičů, což zaměstnankyně splňuje. Za rok 2016 u ní můžete uplatnit slevu za umístění dítěte v maximální výši 9900 Kč. Jestliže by jí nebyl vnuk svěřen do péče nahrazující péči rodičů, nemohla by se sleva za umístění dítěte u babičky uplatnit, i když daňové zvýhodnění na vnuka pobírá.

Co je v § 4 odst. 1 písm. h) zákona o daních z příjmů myšleno slovy „pravidelně vyplácenými důchody“? Zaměstnanec si v roce 2016 požádal zpětně o přiznání důchodu od roku 2014 a byla mu vyplacena částka 472300 Kč, což je více než od daně osvobozených 356400 Kč (36násobek minimální mzdy). Musí si výši vyplaceného důchodu nad tuto hranici dodanit?

Jedná se o pravidelně vyplácené důchody nebo penze z povinného systému důchodového pojištění, do kterých se započítává i případný důchod pozůstalostní vyplácený souběžně s důchodem starobním či invalidním. **Naopak jednorázový doplatek důchodu za dobu od vzniku nároku v minulosti do data vyřízení žádosti vyplacený ve zdaňovacím období je od daně osvobozen.** Zdanění také nepodléhá např. příplatek nebo příspěvek k důchodu vyplacený ke zmírnění některých křivd způsobených komunistickým režimem. Z toho vyplývá, že

zaměstnanci je možno, při splnění ostatních podmínek, provést roční zúčtování záloh.

V naší firmě působí odborová organizace, která svým členům potvrzuje, jakou částku zaplatili odborové organizaci na příspěvcích podle jejich stanov. Je možno vydat pro účely ročního zúčtování hromadné potvrzení o zaplacených příspěvcích?

Podle dostupných výkladů není na závadu, jestliže odborová organizace předloží pro účely ročního zúčtování záloh u zaměstnavatele tzv. hromadné potvrzení pro více zaměstnanců. Pokud zaměstnanec skončil v průběhu zdaňovacího období, bude třeba mu vystavit samostatné potvrzení.

Je třeba vystavovat nová „Potvrzení zaměstnavatele druhého z poplatníků o tom, zda uplatňuje daňové zvýhodnění na děti a v jakém pořadí“, pokud u poplatníků nedošlo oproti roku 2016 ke změně?

V § 38l odst. 5 ZDP (způsob prokazování slev a daňového zvýhodnění...) se říká: „Jestliže se změnily skutečnosti pro přiznání (mimo jiné) daňového zvýhodnění, předloží poplatník nové doklady prokazující platnost nároku na odpočet.“ Z tohoto vyplývá, že nové Potvrzení by přicházelo v úvahu jen v případě, že si poplatníci změnilí pořadí dětí nebo se změnily počty vyživovaných dětí nebo došlo ke změně zaměstnavatele.

Náš zaměstnanec skončil zaměstnání v měsíci listopadu 2016 a potom se zaregistroval na Úřadu práce. Nyní chce, abychom mu udělali roční zúčtování záloh. Musí nám doložit potvrzení z Úřadu práce, že tam byl zaregistrován a jakou výši podpory v nezaměstnanosti mu ÚP vyplatil?

Údaj na straně 3 Prohlášení k dani pod bodem 3 písm. b), (tj. další plátcí daně) se vyplňuje pouze v případě, že zaměstnanec měnil v průběhu roku zaměstnání a měl více plátců postupně. Vzhledem k tomu, že Úřad práce není plátcem daně (dávky v nezaměstnanosti jsou od daně osvobozeny), nemusí se údaje o době evidence a výši vyplacené podpory na Úřadu práce uvádět.

Náš zaměstnanec prodává přebytky ze své zahrady a v roce 2016 za ně utržil částku 38220 Kč. Můžeme tomuto zaměstnanci provést roční zúčtování záloh, když on si může uplatnit u těchto prodejí výdajový paušál 80% a jeho příjmy snížené o výdaje budou nižší než 30000 Kč?

Podle § 10 odst. 3 písm. a) ZDP jsou od daně osvobozeny příjmy podle odst. 1 písm. a), pokud jejich úhrn nepřesáhne 30000 Kč ve zdaňovacím období. Vzhledem k tomu, že výše příjmů byla vyšší než tato částka, je povinností zaměstnance podat daňové přiznání. V příloze č. 2 se jako příjem podle § 10 uvede částka 38220 Kč a jako výdaj částka 30576 Kč (80% z 38220), takže základem daně podle § 10 bude částka 7644 Kč, která se přenese na ř. 40 daňového přiznání.

Syn naší zaměstnankyně ukončil studium na VŠ zanecháním studia k 3. březnu 2016. Od 20. srpna 2016 se stal studentem jiné vysoké školy. Za kolik měsíců má naše zaměstnankyně nárok na daňové zvýhodnění v roce 2016?

Podle § 14 odst. 2 písm. c) zákona 117/95 Sb. o státní sociální podpoře se za soustavnou přípravu na budoucí povolání považuje také doba od ukončení studia na VŠ do dne, kdy se dítě stalo studentem téže nebo jiné VŠ, pokud toto studium bezprostředně navazuje na ukončení studia na VŠ; nejdéle však doba 3 měsíců následujících po měsíci, kdy dítě ukončilo studium na první VŠ. Vzhledem k tomu, že na novou VŠ nastoupil v nejbližším možném termínu, může se daňové zvýhodnění uplatnit i za měsíce duben, květen a červen. Podle § 35c odst. 10 lze daňové zvýhodnění uplatnit již od měsíce, kdy začíná soustavná příprava na budoucí povolání, tj. od měsíce srpna. Takže nárok na daňové zvýhodnění bude za měsíce I. až VI. a VIII. až XII.

Náš zaměstnanec by si chtěl uplatnit slevu na manželku, která byla po celý rok na rodičovské dovolené a pobírala jen rodičovský příspěvek. Manželka ale pobírá od svého bývalého manžela výživné na jejich dítě ve výši 6500 Kč měsíčně. Zahrnuje se toto výživné do příjmů manželky, protože pokud ano, tak překročí 68000 Kč a manžel si jí nemůže uplatnit?

V Pokynu GŘŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona o daních z příjmů se k § 35ba odst. 1 písm. b) mimo jiné uvádí: *V případě, že rodiče nežijí spolu, upraví soud rozsah jejich vyživovací povinnosti nebo schválí jejich dohodu o výši výživného. Toto výživné je určeno jen dítěti a do vlastního příjmu manželky (manžela) se nezahrnuje. Částky přijaté nad rámec takto stanoveného výživného se do vlastního příjmu započítávají.* Z toho vyplývá, že pokud bylo výživné schváleno nebo dohodnuto ve výši 6500 Kč měsíčně, tak do vlastních příjmů manželky nevstupuje a je možno slevu na manželku uplatnit.

Náš zaměstnanec v roce 2015 zdědil pozemky po rodičích a v roce 2016 je výhodně prodal. Po celý rok 2016 pracoval pouze u nás a dotaz zní, jestli mu můžeme udělat roční zúčtování záloh nebo si musí podat daňové přiznání?

Příjmy z prodeje nemovitostí jsou podle § 4 odst. 1 písm. b) od daně osvobozeny, pokud mezi nabytím a prodejem uplyne doba 5 let. Doba 5 let se zkracuje o dobu, po kterou byly pozemky prokazatelně ve vlastnictví rodičů. Z toho vyplývá, že pokud byly pozemky ve vlastnictví rodičů po určitou dobu a v součtu s dobou, po kterou je vlastnil Váš zaměstnanec, to přesáhne dobu 5 let, je možno u něho roční zúčtování provést.

Bude si moci poplatník, který má příjmy z výkonu nezávislého povolání a který používá výdajový paušál 40% uplatnit výdaje tímto způsobem i v případě, že by jeho příjmy za rok 2016 přesáhly 2000000 Kč?

V případě uplatnění výdajového paušálu 40%, si může podnikatel uplatnit výdaje maximálně do částky 800000 Kč. Nic ovšem nebrání tomu, aby měl příjmy vyšší než 2000000 Kč a použil výdajový paušál. Např. v případě příjmů ve výši 2240000 Kč a výdajovém paušálu 40% si bude moci uplatnit výdaje maximálně 800000 Kč, takže základem daně u něho bude 1440000 (2240000-800000), tzn., že z částky nad 2000000 Kč se již neuplatní žádné výdaje. Zde je třeba zvážit, zda by pro něho nebylo výhodnější vést daňovou evidenci.

Naše zaměstnankyně se v lednu 2017 provdala. Doposud u nás zaměstnankyně uplatňovala daňové zvýhodnění na své dvě děti z předchozího manželství jako č. 2 a 3 a její druh si uplatňoval jejich dítě společné u svého zaměstnavatele jako č. 1. Jaký bude mít vliv na způsob uplatňování daňového zvýhodnění uzavření manželství?

Podle § 35c odst. 6 ZDP se za vyživované dítě považuje mimo jiné i dítě druhého z manželů. Z toho vyplývá, že manžel by si mohl také uplatnit i děti manželky z předchozího vztahu. Proto bude třeba si vyžádat potvrzení zaměstnavatele manžela, kde bude uvedeno, že uplatňuje daňové zvýhodnění na společné dítě jako č. 1 a dále, že neuplatňuje na děti manželky, kde se u obou uvede N.

Zaměstnanec uzavřel 15. 7. 2016 sňatek a vyživil jedno dítě, které by si chtěl uplatňovat jako vyživované. Od kterého měsíce mu můžeme dát na toto dítě daňové zvýhodnění? Jeho manželka byla po celý rok na rodičovské dovolené se společným dítětem a neměla v roce 2016 příjmy přesahující 68000 Kč. Za kolik měsíců si může zaměstnanec v rámci ročního zúčtování uplatnit slevu na manželku?

Vzhledem k tomu, že byl sňatek uzavřen 15. 7., může si uplatnit daňové zvýhodnění na dítě až od měsíce následujícího po uzavření sňatku, tj. od srpna. Podmínka manželství na začátku měsíce byla rovněž splněna až v měsíci srpnu 2016, takže si bude moci uplatnit slevu na manželku jen za měsíce VIII až XII, tj. ve výši 10350 Kč (24840:12x5).

Může si OSVČ v rámci daňové optimalizace (aby se vyhnula solidárnímu zvýšení daně) uplatnit spolupracující osoby?

Pokud OSVČ využije pro své podnikání spolupracujících osob podle § 13 zákona o daních z příjmů, provádí se výpočet solidárního zvýšení daně dle § 16a až po rozdělení příjmů a výdajů na tyto spolupracující osoby. U spolupracujících osob se solidární zvýšení daně vypočítá dle § 16a ze součtu příjmů ze závislé činnosti podle § 6 a z dílčího základu daně podle § 7 (ten se zjistí z příjmů a výdajů, které na ni byly převedeny od OSVČ).

Máme zaměstnankyni, která není rozvedená a chce si uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované dítě. Když jsme po ní požadovali potvrzení od zaměstnavatele jejího manžela, sdělila nám, že manžel je již delší dobu nezvěstný a nic o něm neví. Může se u ní uplatnit daňové zvýhodnění na dítě bez potvrzení zaměstnavatele manžela?

Pokud manželka nahlásila nepřítomnost manžela na příslušný úřad a bylo již zahájeno řízení o prohlášení manžela za nezvěstného nebo mrtvého, tak by to mohla doložit tímto dokladem. Pokud nebude mít tento doklad, není možné daňové zvýhodnění u zaměstnavatele uplatnit a měla by se obrátit na místně příslušný finanční úřad. Finanční úřad má možnost se v rámci daňového řízení spokojit např. s čestným prohlášením manželky a dětí.

2/ STANOVISKO K PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY NA ZÁKLADĚ DOHODY O SRÁŽKÁCH

V DIS 1/2017 jsme psali o změnách v Občanském zákoníku, kde se změnil text § 2045 odst. 1 takto:

Dluh lze zajistit dohodou věřitele a dlužníka o srážkách ze mzdy nebo platu, z odměny ze smlouvy o výkonu závislé práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek nebo z náhrady mzdy nebo platu ve výši nepřesahující jejich polovinu. Nejde-li o srážky podle věty první k uspokojení práva zaměstnavatele, je třeba k uzavření dohody předchozího souhlasu zaměstnavatele.

Orámovaný text bude od data účinnosti (tj. od 28. 2. 2017) vypuštěn, z čehož vyplývá, že dohodou bude možno i nadále zajistit dluh, a to bez omezení polovinou mzdy nebo platu...

Tolik citace z DIS 1/2017.

K problematice srážek ze mzdy na základě dohody o srážkách podle § 2045 OZ je však nutno ještě poznamenat, že srážky ve vyšším rozsahu než umožňuje občanský soudní řád nelze provést (§ 148 odst. 2 ZP). Tzn., že i na základě dohody o srážkách ze mzdy je třeba zaměstnanci zachovat nezabavitelné částky a jednu nebo dvě třetiny zbytku čisté mzdy. Z toho vyplývá, že i u dohod o srážkách ze mzdy bude uplatňován stejný postup, jako je u exekucí.

Např. čistý příjem svobodného zaměstnance je 12635 Kč. Po odpočtu nezabavitelné částky na osobu povinného (6155 Kč) zbývá ke srážení 6480 Kč. Z toho jedna třetina činí 2160 Kč. Toto je maximum, které lze zaměstnanci srazit v kalendářním měsíci na základě dohody o srážkách ze mzdy. Pokud by byla s tímto zaměstnancem sepsána dohoda o srážkách ze mzdy na poskytnuté stravenky, neměla by výše srážky překročit tuto částku (což pravděpodobně nehrozí). Jestliže by měl ale tento zaměstnanec ještě nějakou exekuci nebo insolvenční doručenou dříve než byla sepsána dohoda o srážkách na stravenky, nemohl by zaměstnavatel srážet nic a zaměstnanec by musel složit částku za stravenky přímo do pokladny...

Poznámka: tento výklad je v rozporu s našimi dříve publikovanými stanovisky, kdy jsme připouštěli možnost srážek na základě dohod o srážkách i nad rozsah umožněný postupem dle OSŘ. Jelikož nechceme způsobovat problémy našim klientům, doporučujeme postupovat, při srážkách na základě dohody o srážkách, podle tohoto výkladu.

3/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

12/2017 Na základě smlouvy s učilištěm u nás konají žáci praktické vyučování, za které jim poskytujeme odměnu za produktivní činnost. Vzhledem k tomu, že máme nedostatek vlastních pracovníků, tak bychom chtěli s některými žáky sjednat nějaký druh pracovněprávního vztahu, na základě kterého by nám chodili vypomáhat o sobotách a nedělích. Jaká forma by byla pro obě strany nejvhodnější?

Podle § 6 odst. 9 písm. l) jsou odměny za práci žáků a studentů z praktického vyučování a praktické přípravy od daně osvobozené. Na práci, kterou by pro Vás vykonávali mimo praktické vyučování je možno sjednat buď pracovní poměr, nebo některou z dohod mimo pracovní poměr. Při volbě vhodného vztahu bude záležet na rozsahu konané práce. Pokud by pracoval pravidelně všechny víkendy, tak by 300

hodin (dohoda o provedení práce) nestačilo. Zde by bylo vhodné sjednat dohodu o pracovní činnosti s tím, že do poloviny týdenní pracovní doby v průměru za dobu trvání dohody by se měl student vejít. Tato dohoda pravděpodobně založí účast na nemocenském pojištění (odměny 2500 Kč a více) a bude se z ní odvádět i zdravotní pojištění (jen ze skutečné odměny bez doplatku do minimální mzdy, protože za studenta je plátcem pojistného stát). Pro účely daně z příjmů by bylo vhodné dát studentovi podepsat Prohlášení k dani.

13/2017 Zaměstnankyně byla do 24. 7. 2016 na rodičovské dovolené s prvním dítětem a od 25. 7. nastoupila na peněžitou pomoc v mateřství (další porod). Mateřská dovolená jí končí 2. února 2017 a ona by si hned po jejím skončení chtěla vyčerpat dovolenou. Jaký jí vznikne nárok na dovolenou v roce 2016 a v roce 2017? Zaměstnavatel by jí nejraději neposkytl žádnou dovolenou, protože pro něho v roce 2016 ani v roce 2017 nic neodpracovala. Dovolená u nás činí 4 týdny.

Podle § 216 odst. 2 ZP se doba čerpání mateřské dovolené posuzuje pro účely dovolené jako výkon práce. Zaměstnankyně díky tomu „odpracovala“ v roce 2016 šedesát dnů a vznikl jí nárok na dovolenou za tento rok. Dovolená se bude krátit za 100 zameškaných směn (tj. za dobu rodičovské dovolené) o 1/12 a za každých dalších 21 takto zameškaných směn rovněž o 1/12. V roce 2016 nám vychází krácení dovolené o 3/12 z celkového nároku, tj. o 5 dnů. Pokud by si po skončení mateřské dovolené vyčerpala v roce 2017 dovolenou z roku 2016 v délce 15 dnů, tak díky tomu nezíská potřebných 60 dnů pro vznik nároku na celou dovolenou za rok 2017, ale mohla by mít nárok na 1/12 za 39 „odpracovaných“ dnů. Podle Judikátu Krajského soudu v Ostravě (viz DIS 6/2014) by ani případným vyčerpáním celé dovolené (20 dnů) za rok 2017, nezískala zaměstnankyně alespoň potřebných 60 dnů, ale pouze 59 dnů.

14/2017 Může zaměstnavatel poskytnout daňově účinný příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření zaměstnanci, který u nás pracuje na dohodu o provedení práce, ze které není odváděno sociální ani zdravotní pojištění?

Zaměstnavatel může přispívat na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaměstnancům v pracovním poměru i zaměstnancům pracujícím na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, a to za stejných podmínek, resp. se stejnými daňovými dopady, protože pro účely zákona o daních z příjmů se podle § 6 odst. 2 zákona za zaměstnance považují poplatníci s příjmy ze závislé činnosti (což jsou i příjmy z dohod...).

15/2017 Zaměstnanec, který pracuje na dohodu o provedení práce, dosáhl v měsíci lednu příjmu 10291 Kč, čímž překročil hranici 10000 Kč pro odvod obojího pojistného. Je povinen tento zaměstnanec odvést zdravotní pojištění minimálně z minimální mzdy?

Pokud není za tohoto zaměstnance plátcem pojistného stát, nebo nedoloží, že je u jiného plátce za něho odváděno z minimální mzdy, nebo neprokáže, že si jako OSVČ platí zálohy na pojistné vypočtené z minimálního vyměřovacího základu, musí se

odvést zdravotní pojištění minimálně z částky 11000 Kč. Celých 13,5% z částky 709 Kč (11000-10291) by zaplatit zaměstnanec.

16/2017 Zaměstnanci se stal úraz v době přestávky na jídlo a oddech. Můžeme tento úraz považovat za pracovní, pokud se stal zaměstnanci v areálu zaměstnavatele, když si šel do kantýny koupit jídlo?

*Podle § 271k odst. 1 ZP je pracovním úrazem poškození zdraví došlo-li k němu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V přímé souvislosti s plněním úkolů jsou podle § 274 odst. 1 ZP úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a **úkony obvyklé v době přestávky na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele...** Z toho vyplývá, že pokud se stal úraz v době přestávky na jídlo a oddech v areálu zaměstnavatele, jedná se o pracovní úraz.*

17/2017 Máme uzavřenou smlouvu s učilištěm o výkonu odborné praxe. Praxe je vykonávána na tzv. „produktivních činnostech“ (tj. činnostech, které přináší příjem). Jakou minimální výši odměny za produktivní činnost musíme vyplácet uční, který u nás vykoná tuto činnost, když stanovená týdenní pracovní doba je u nás v organizaci 37,5 hod.?

Podle § 122 odst. 1 zákona 561/2004 Sb. (školský zákon) činí minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost 30% minimální mzdy při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Pokud by učeň vykonával produktivní činnost po celý měsíc, musí dostat nejméně částku 3300 Kč (11000x0,3). Pokud nevykonával produktivní činnost po dobu celého měsíce, částka se úměrně upraví. V případě použití hodinové sazby minimální mzdy je třeba vycházet z minimální mzdy pro 37,5 hod., tj. z částky 70,40 Kč. Minimální výše odměny by byla v tomto případě 21,12 Kč (70,40x0,3).

18/2017 Kdy je možno dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. e), když nám zaměstnanec předložil lékařský posudek, ve kterém lékař nedoporučuje výkon práce ve stoje a součástí práce tohoto zaměstnance je mimo jiné i výkon práce ve stoje?

*Podle § 52 písm. e) ZP je možno dát zaměstnanci výpověď v případě, že má v lékařském posudku uvedeno, že pozbyl vzhledem k svému zdravotnímu stavu **dlouhodobě zdravotní způsobilosti**. Pokud toto lékařský posudek neobsahuje, je třeba zaměstnance poslat znovu k vašemu lékaři, aby se vyjádřil jednoznačně, tj. aby uvedl, jestli pozbyl zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost pro výkon této práce nebo zda se jedná jen o krátkodobou neschopnost práci ve stoje vykonávat.*

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO (zákon prodejny):

**POKUD SE PŘIJDETE JENOM POROZHLÉDNOUT,
NEUSTÁLE VÁS OTRAVUJE NĚJAKÁ PRODAVAČKA;
POKUD PŘIJDETE NAKUPOVAT, PRODAVAČKY SE NEDOČKÁTE.**
