

O B S A H:

1/ ZVÝŠENÍ DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ NA DĚTI NEBUDE ANI ZA MĚSÍC KVĚTEN 2017...

2/ SDĚLENÍ PRO PLÁTCE DANĚ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A TVŮRCE MZDOVÝCH PROGRAMŮ

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ - OTCOVSKÁ

4/ ZVÝŠENÍ VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJISTNÉ HRAZENÉ STÁTEM, ZA OSOBY, ZA KTERÉ JE STÁT PLÁTCEM POJISTNÉHO

5/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace o změnách v zákonech týkajících se pracovněprávní oblasti a odměňování zaměstnanců. Nevíme, proč stále nevychází ve Sbírce zákonů zákon, kterým se mění zákony v oblasti daní, když jej Prezident podepsal již 28. 4. 2017 a na jeho zveřejnění čeká spousta rodin, u kterých by se mělo zvýšit daňové zvýhodnění na druhé, třetí a každé další dítě...

Oznámení o ukončení aktualizace právních předpisů na PC:

oznamujeme Vám tímto, že již do budoucna nebudeme aktualizovat naše „Právní předpisy na PC“, a to z důvodu malého zájmu o tento produkt...

Dalším důvodem je skutečnost, že všechny právní předpisy v aktuálním znění jsou zdarma k dispozici např. na stránkách www.portal.gov.cz a www.zakonyprolidi.cz

UPOZORNĚNÍ: v průběhu měsíce července a srpna budeme opět odpovídat pouze na telefonním čísle **224 311 286**. Po zkušenostech z předchozích let je to o prázdninách dostačující...

1/ ZVÝŠENÍ DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ NA DĚTI NEBUDE ANI ZA MĚSÍC KVĚTEN 2017...

Vzhledem k tomu, že zákon, kterým se zvyšuje daňové zvýhodnění na druhé, třetí a každé další dítě, nebyl vyhlášen ve Sbírce zákonů do 16. 5. 2017, není možno poskytnout zvýšené částky daňového zvýhodnění ani za měsíc květen. Jestli jej bude možné poskytnout za měsíc červen vás budeme včas informovat na našich stránkách www.demonia.cz. Zdůvodnění toho, proč nelze zvýšené daňové zvýhodnění uplatnit již za měsíc květen najdete v DIS 5/2017 na první straně.

2/ SDĚLENÍ PRO PLÁTCE DANĚ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A TVŮRCE MZDOVÝCH PROGRAMŮ

Na tiskopise Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, plynoucích na základě dohod o provedení práce podle § 6 odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a o sražené dani vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně (Tiskopis 25 5460/A MFin 5460/A – vzor č. 4) vydaném pro zdaňovací období 2017, bylo v řádku 3. „Úhrn skutečně sražené daně vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně z příjmů uvedených na ř. 2“ v odkazu na § 36 odst. 2 zákona nahrazeno písmeno p) písmenem o). V této souvislosti není nutné provádět změnu písmene, či samotnou výměnu tiskopisu ve mzdových programech.

3/ ZMĚNY V ZÁKONU O NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ - OTCOVSKÁ

Zákonem 148/2017 Sb. se mění zákon 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Nejdůležitější změnou je zavedení nové dávky otcovské poporodní péče tzv. „otcovské“. Kromě toho zde byly provedeny i některé další změny:

V § 3 písm. v), kde je definována domácnost se doplnil tento text: „*v případě svěření dítěte soudem do společné nebo do střídavé péče obou rodičů se za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů*“.

Tzn., že např. ošetřovné na dítě svěřené do střídavé péče bude moci čerpat otec nebo matka dítěte.

§ 4, kde jsou uvedeny druhy dávek nemocenského pojištění nově zní:

- a) nemocenské
- b) peněžitá pomoc v mateřství
- c) dávka otcovské poporodní péče (dále jen „otcovská“),**
- d) ošetřovné
- e) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Zde se doplnila nová dávka NP, a to dávka otcovské poporodní péče.

V § 16 se doplnilo, že pojištěnec **nemá nárok na otcovské, pokud vykonává v pojištěné činnosti, ze které mu dávka plyne práci**. Tzn., že pokud půjde otec v době čerpání otcovské pracovat, nedostane za tento den otcovskou...

V § 21 odst. 1 písm. b) se doplnilo, že pro výpočet otcovské se bude denní vyměřovací základ upravovat stejně jako pro výpočet peněžitě pomoci v mateřství (tj. do první redukční hranice se započte 100%).

V § 18 odst. 7 písm. c) se mezi **vyloučené doby doplnily i kalendářní dny otcovské**.

V § 20 se na konci doplnilo nebo více otcovských – tzn., že pokud bude mít více zaměstnání, může čerpat otcovskou ze všech těchto zaměstnání...

V **§ 29**, kde je v odst. 1 výše nemocenského 60% denního vyměřovacího základu se vložil nový odst. 2, který zní:

(2) Výše nemocenského za kalendářní den činí 100 % denního vyměřovacího základu v případech, kdy byl pojištěnec uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa v důsledku toho, že se prokazatelně podílel v obecném zájmu na provádění záchranných nebo likvidačních prací při požáru, ekologické nebo průmyslové havárii, při povodni, vichřici nebo vyšším stupni větrné pohromy nebo při jiných mimořádných událostech jako člen jednotky sboru dobrovolných hasičů obce povoláné operačním střediskem Hasičského záchranného sboru České republiky. To platí obdobně i pro člena ostatní složky integrovaného záchranného systému, který k této složce není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru.

Z této změny vyplývá, že členům sboru **dobrovolných** hasičů, členům horské služby a jiným členům integrovaného záchranného systému, bude náležet nemocenská ve výše uvedených případech ve výši 100% denního vyměřovacího základu.

Vzhledem k tomu, že tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem devátého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení, tj. od 1. února 2018, je k tomuto paragrafu přechodné ustanovení, podle kterého se v případě trvání pracovní neschopnosti z výše uvedených důvodů k 1. 2. 2018, bude od tohoto data poskytovat nemocenská ve výši 100% denního vyměřovacího základu.

V části třetí se za hlavu čtvrtou vkládá hlava pátá, která se nazývá **OTCOVSKÁ**

§ 38a**(1) Nárok na otcovskou má**

- a) pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem,
- b) pojištěnec, který pečuje o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.

(2) Podmínkou nároku na otcovskou osoby samostatně výdělečně činné je účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné podle § 11 alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou podle § 38b odst. 2. Podmínkou nároku na otcovskou zahraničního zaměstnance je účast na pojištění jako zahraničního zaměstnance podle § 10 odst. 8 alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou podle § 38b odst. 2.

(3) Otcovská náleží, jen nastal-li nástup na otcovskou v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče.

(4) V tomtéž případě péče o dítě náleží otcovská jen jednou a jen jednomu z oprávněných. Otcovská náleží jen jednou i v případě, že pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče; v tomto případě se péče o více těchto dětí považuje za péči o jedno dítě.

(5) Nárok na otcovskou nemají pojištěnci vykonávající pojištěnou činnost ve vazbě, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce.

§ 38b**(1) Podpůrčí doba u otcovské činí 1 týden.**

(2) Podpůrčí doba u otcovské začíná nástupem na otcovskou. Nástup na otcovskou nastává dnem, který pojištěnec určí v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče.

(3) Jestliže je dítě umístěno v zařízení poskytujícím nepřetržitou péči o děti z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky, podpůrčí doba u otcovské končí dnem umístění dítěte do takového zařízení. Obdobně se postupuje v případě, pokud rodiče o dítě přestali pečovat a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do péče nahrazující péči rodičů.

(4) Výplata otcovské se nepřerušuje. Otcovská náleží po celou podpůrčí dobu i v případě úmrtí dítěte před uplynutím podpůrčí doby.

(5) Jestliže v průběhu podpůrčí doby, po kterou se pojištěnci vyplácí otcovská, vznikne nárok na další otcovskou z téhož pojištění, nevyplácí se další otcovská po dobu, po kterou trvá nárok na předchozí otcovskou; podpůrčí doba u této další otcovské se však stanoví ode dne nástupu na otcovskou. Otcovská se dále nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud pojištěnci nevznikl nárok na výplatu otcovské alespoň za 1 kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem.

§ 38c

Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.

§ 38d

Za rozhodnutí příslušného orgánu o převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů se považují rozhodnutí podle § 38 písm. a) až e) a g) až i) a rozhodnutí soudu o svěření dítěte do pěstounské péče.

Nárok na otcovskou bude mít pojištěnec, který je otcem dítěte nebo dítě převzal do péče nahrazující péči rodičů.

Délka otcovské je jeden týden a její výše se vypočte stejně, jako výše peněžité pomoci v mateřství (do první redukční hranice se započte 100% denního vyměřovacího základu a z toho 70%).

Nástup na otcovskou si určí sám pojištěnec, a to v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo jeho převzetí (může nastoupit i poslední den této lhůty).

Otcovská náleží jen jednou i v případě, že se současně narodilo více dětí nebo bylo současně převzato více dětí.

Vzhledem k tomu, že tento zákon nabývá účinnosti prvním dnem devátého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení, tj. od 1. února 2018, jsou k tomuto zákonu přechodná ustanovení, podle kterých vzniká nárok na otcovskou v případě, že se dítě narodilo (nebo bylo převzato do péče) 6 týdnů přede dnem účinnosti tohoto zákona. Tzn. jestliže se dítě narodí nebo je převzato 21. 12. 2017 nebo později, může si otec požádat o otcovskou v únoru 2018.

Zákonem 148/2017 Sb. se mění v souvislosti se zavedením otcovské ještě tyto další zákony:

V § 16 odst. 4 zákona 155/95 Sb. o **důchodovém pojištění** se mezi vyloučené doby doplnila doba otcovské poporodní péče.

V § 192 odst. 1 zákona 262/2006 Sb., **zákoníku práce** se mění věta čtvrtá takto:

*Jestliže v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti náleží nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství nebo **dávka otcovské poporodní péče**, náhrada mzdy nebo platu nepřísluší.*

Tzn., že pokud by vznikla pracovní neschopnost v den, kdy náleží otcovská, nenáležela by zaměstnanci za tuto dobu náhrada mzdy.

Tento zákon nabývá **účinnosti** prvním dnem devátého kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení, tj. **od 1. února 2018**.

4/ ZVÝŠENÍ VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU PRO POJISTNÉ HRAZENÉ STÁTEM, ZA OSOBY, ZA KTERÉ JE STÁT PLÁTCEM POJISTNÉHO

Nařízením vlády 140/2017 Sb. ze dne 12. května 2017 zvyšuje vláda s **účinností od 1. ledna 2018** vyměřovací základ pro pojistné hrazené státem, za osoby, za které je plátcem pojistného stát z 6814 Kč na **7177 Kč**.

Podle § 3c odst. 2 zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP může vláda změnit částku vyměřovacího základu pro tyto osoby nejpozději do 30. 6. s účinností od 1. ledna roku následujícího.

Z této změny vyplývá, že stát bude přispívat na své pojištěnce od 1. 1. 2018 částkou vypočtenou z 7177 Kč. Do konce letošního roku zůstává částka, z které bude odvádět stát za své pojištěnce 6814 Kč.

Osoby, za které je plátcem pojistného stát jsou uvedeny v § 7 zákona 48/97 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a patří mezi ně zejména nezaopatřené děti, poživatelé

důchodů, příjemci rodičovského příspěvku, uchazeči o zaměstnání, osoby závislé na péči a osoby pečující o tyto osoby apod.

Při celkovém počtu osob, za které je plátcem pojistného stát (cca 6 miliónů osob), to přinese do zdravotnictví za rok 2018 cca 3,5 miliardy Kč.

Pokud bude schválena novela zákona 592/92 Sb. o pojistném na VZP (v současné době prošla 2. čtením v Poslanecké sněmovně), tak se bude tato částka od roku 2019 valorizovat podle růstu průměrné mzdy.

Částka **7177 Kč** se podle § 3 odst. 7 zákona 592/92 Sb. o VZP použije rovněž u **zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením** z celkového počtu svých zaměstnanců. Zde se u osob, kterým byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně, **vypočte pojistné na VZP pouze z částky, která překročí 7177 Kč**. Vzhledem k tomu, že účinnost tohoto NV je až od 1. ledna 2018, bude třeba u těchto zaměstnavatelů odečítat za měsíce červenec až prosinec 2017 ještě jen částku ve výši 6814 Kč.

5/ PROVÁDĚNÍ SRÁŽEK ZE MZDY Z DOHODY O PROVEDENÍ PRÁCE

I když se srážky ze mzdy z dohod o provedení práce provádí již od 1. září 2015, neustále se setkáváme s problémy s jejich prováděním v praxi. Proto si uvedeme pár příkladů, se kterými se nejčastěji setkáme.

Příklad č. 1. Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v pracovním poměru s příjmem 15000 Kč a kromě toho má u něho sjednanou dohodu o provedení práce s měsíční odměnou 3000 Kč. V měsíci dubnu 2017 byl zaměstnavateli doručen nepřednostní exekuční příkaz na provádění srážek ze mzdy. Jak bude v tomto případě postupovat zaměstnavatel?

V tomto případě se z celkového čistého příjmu z pracovního poměru a z dohody o provedení práce provedou se srážky ze mzdy tak, že od čistého příjmu se odečte nezabavitelná částka a ze zbytku se srazí jedna třetina na nepřednostní exekuci.

Příklad č. 2. Zaměstnanec pracuje u zaměstnavatele v pracovním poměru s příjmem 15000 Kč a kromě toho má u něho sjednanou dohodu o provedení práce s měsíční odměnou 3000 Kč. Z příjmu z pracovního poměru se provádí srážky ve prospěch exekučního příkazu doručeného v roce 2014. Z dohody o provedení práce se podle přechodného ustanovení zákona 164/2015 Sb. srážky neprovádí, protože byla sjednána před 1. 9. 2015. V měsíci dubnu 2017 na něho přišel další nepřednostní exekuční příkaz na provádění srážek ze mzdy. Jak bude v tomto případě postupovat zaměstnavatel?

Vzhledem k tomu, že tento nový exekuční příkaz byl doručen po 31. srpnu 2015, vztahuje se již i na příjmy z dohody o provedení práce. Z příjmů z pracovního poměru jsou prováděny srážky ve prospěch exekučního příkazu z roku 2014. Příjem z dohody o provedení práce by měl podléhat srážce ze mzdy ve prospěch nového exekučního příkazu. Jak se bude postupovat při provádění této nové srážky?

Podle našeho názoru se musí nejprve zjistit čistá mzda z pracovního poměru (tj. z 15000 Kč). Od této čisté mzdy by se odečetla nezabavitelná částka a ze zbytku čisté mzdy by se provedla srážka jedné třetiny pro první exekuční příkaz. Potom by se měla vypočíst čistá mzda ze součtu příjmu z pracovního poměru a odměny z dohody o provedení práce. Rozdíl mezi touto čistou mzdou a čistou mzdou z pracovního poměru by byla čistá mzda z dohody o provedení práce, z které by se

provedla srážka ze mzdy ve výši jedné třetiny. V tomto případě je odměna do 10000 Kč takže nepodléhá odvodům pojistného ale pouze dani z příjmů. Daň z příjmů bude v tomto případě zálohová 15%. Čistá odměna z dohody o provedení práce bude v tomto případě 2550 Kč (3000-450) a z této částky by se měla srazit jedna třetina tj. 850 Kč (2550 Kč zaokrouhlených na částku dělitelnou třemi směrem dolů).

Poznámka: Setkali jsme se ale i s názory, že by se měla nezabavitelná částka rozpočítávat mezi příjem z pracovního poměru a odměnu z dohody, což by přineslo další komplikace při výpočtu srážek. Výše uvedený způsob výpočtu je podle našeho názoru jediný možný. Problém by mohl vzniknout u zaměstnance s nižším příjmem, kterému by do příjmu z dohody o provedení práce rovněž zasáhla sleva na poplatníka (2070 Kč). V tomto případě by z odměny z dohody zbyla vyšší čistá částka ke srážení...

6/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

37/2017 **Náš zaměstnanec dosáhl důchodového věku v říjnu 2016. Nyní se nás ptá, zda si může zpětně požádat o přiznání starobního důchodu od října 2016. Lze si požádat zpětně o přiznání starobního důchodu a v případě, že ano, tak kolik let zpětně?**

Ano, lze. Podle § 55 zákona 155/95 Sb. o důchodovém pojištění nárok na důchod nezaniká uplynutím času. Za předpokladu, že byly splněny podmínky nároku, lze důchod přiznat zpětně. Nárok na výplatu důchodu je však časově omezen, výplatu lze přiznat nejvýše pět let zpětně od uplatnění nároku.

Uvedené neplatí pro tzv. předčasný starobní důchod, který lze přiznat nejdříve ode dne uplatnění žádosti.

38/2017 **Zaměstnáváme starobního důchodce, který pobírá starobní důchod v poměrně vysoké částce (dříve pracoval na různých manažerských pozicích). Nyní se na nás obrátil s dotazem, jaká částka vyplácených starobních důchodů je v roce 2017 od daně osvobozena?**

Podle § 4 odst. 1 písm. h) ZDP podléhá dani z příjmů částka pravidelně vyplácených důchodů, která překročí částku 36násobku minimální mzdy, která je platná k 1. lednu příslušného zdaňovacího období. V roce 2017 bude tato částka 396000 Kč (36x11000), což odpovídá měsíční výši důchodu v částce 33000 Kč. K tomu je nutno poznamenat, že se jedná o všechny pravidelně vyplácené důchody, tedy nejen o starobní důchod. Tzn., že pokud by Váš zaměstnanec pobíral ještě např. vdovecký důchod, tak by se do této částky také započítal. Na závěr je třeba poznamenat, že zdanění veškerých důchodů při příjmech podle §§ 6, 7 a 9 nad 840000 Kč bylo zrušeno Ústavním soudem v roce 2016.

39/2017 **Máme aktuálně zaměstnanou paní, která je od r. 2013 v důchodu a chodí si k nám „odpočinout od manžela“. Vždy u nás zůstane půl roku až rok, pak jde domů odpočívat, a po čase, když ji to doma zase přestane bavit, nastoupí zpátky do práce. Pracovní poměry byly uzavřeny následovně: 1.10.2014 – 31.3.2015, 1.10.2015 – 30.9.2016, 16.1.2017 – 30.6.2017. Nyní máme zájem prodloužit smlouvu do konce roku. My už jsme ale vyčerpali tři doby**

určité a tak bychom dle ZP měli prodloužit na dobu neurčitou. Co s tím? Paní nemá zájem o pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Podle § 39 odst. 2 ZP doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru se považuje i jeho prodloužení. Pokud nás ovšem sama zaměstnankyně písemně požádá (např. z důvodu vyššího věku) abychom jí i nadále zaměstnávali na dobu určitou, tak je podle našeho názoru možné v sjednávání doby určité pokračovat. Ustanovení § 39 má chránit zaměstnance, a ne jim komplikovat život...

40/2017 Zaměstnankyně byla na mateřské a potom na rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte, tj. do 30. 3. 2017. K tomuto datu nás požádala o skončení pracovního poměru z důvodu přestěhování rodiny. V novém bydlišti se šla prozatím zaregistrovat na Úřad práce. Nyní se na nás obrátila s tím, že jí byla za duben vyplacena podpora v nezaměstnanosti ve výši pouhých 4050 Kč. Její průměrný čistý výdělek, který jsme uvedli na potvrzení pro ÚP byl 16358 Kč. Je možné, že jí byla vyplacena tak nízká podpora?

Podle § 41 odst. 3 písm. c) zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (dále jen ZZ) se doba péče o dítě ve věku do 4 let považuje za tzv. náhradní dobu zaměstnání. Podle § 51 ZZ se podpora v nezaměstnanosti stanoví za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku průměrné mzdy v NH za I. až III. čtvrtletí předchozího roku, jestliže splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání. Průměrná mzda za I. až III. čtvrtletí 2016 je 27000 Kč a 0,15násobek činí 4050 Kč (27000x0,15). Takže postup Úřadu práce je v tomto případě v souladu s platnými zákony. O této problematice jsme podrobně psali v DIS 5/2016 strana 1 a 2.

41/2017 Máme zaměstnance, který má několik exekučních příkazů, na které provádíme srážky ze mzdy. Tento zaměstnanec má 4 děti a jelikož jeho příjem není vysoký, pobírá na ně daňové zvýhodnění z části i formou daňového bonusu, z kterého srážky ze mzdy neprovádíme. Nyní nám přišel exekuční příkaz příkázáním jiné peněžité pohledávky, a to na daňový bonus. Víme, že celou částku daňového bonusu musíme poslat na tento exekuční příkaz, ale máme dotaz, zda si zaměstnanec může převést daňové zvýhodnění na 2 děti na svou manželku (čímž by u něho nevycházel bonus nebo by byl minimální)? Další dotaz se týká uplatnění nezabavitelné částky na tyto 2 „převedené děti“, zda ji bude moci na ně i nadále uplatňovat?

Pokud Vám zaměstnanec v Prohlášení k dani např. od měsíce června provede změnu tak, že si ponechá pouze první a druhé dítě v pořadí a u třetího a čtvrtého dítěte vyznačí „N“, je možné mu od tohoto měsíce poskytovat daňové zvýhodnění jen tyto první dvě děti. Zároveň byste si měli se zaměstnavatelem manželky vyměnit potvrzení o tom, jak budou děti nově uplatňovány. Započtení dětí pro účely zjištění počtu vyživovaných osob a nezabavitelné částky řeší § 911 občanského zákoníku, podle kterého výživné lze přiznat, jestliže oprávněný není schopen se sám živit. Pokud se ve Vašem případě jedná o studující děti, můžete je považovat za vyživované osoby po celou dobu studia. To, že na ně již neuplatňuje daňové zvýhodnění není pro tento účel rozhodující.

42/2017 Zaměstnanec byl na pracovní cestě. Určený dopravní prostředek byl autobus. Co musíme zaměstnanci po skončení pracovní cesty proplatit, když nám předložil pouze jízdenku do místa pracovní cesty, ale zpáteční jízdenku již nepředložil?

V § 185 ZP se říká, že požaduje-li se pro poskytnutí cestovních náhrad prokázání příslušných výdajů, může zaměstnavatel poskytnout tyto náhrady v jím uznané výši, která odpovídá určeným podmínkám pracovní cesty. Tzn., že zaměstnavatel by teoreticky nemusel poskytnout žádnou náhradu, ale v rámci dobrých vztahů na pracovišti, může poskytnout i plnou náhradu ve výši jízdného autobusem za cestu zpět. Tento výdaj by byl u zaměstnavatele daňově uznatelný a u zaměstnance by nebyl předmětem daně.

43/2017 V měsíci listopadu 2016 jsme dostali od exekutora exekuční příkaz přikázání jiné peněžité pohledávky na daňový bonus vyplácený zaměstnanci. Tomuto exekutorovi také daňový bonus zasíláme. V průběhu letošního roku jsme obdrželi obdobný příkaz od dalších dvou exekutorů. Jsme povinni vyplácený daňový bonus rozpočítávat i pro tyto další exekutory, případně jaké je pořadí u těchto přikázání jiné peněžité pohledávky?

V § 316 odst. 1 zákona 99/63 Sb., občanský soudní řád se říká, byl-li výkon rozhodnutí nařízen pro několik pohledávek, uspokojí se jednotlivé pohledávky v tom pořadí, v jakém bylo nařízení výkonu rozhodnutí doručeno dlužníkovi povinného. Tzn., že nejprve musí být uspokojeno první doručené přikázání jiné peněžité pohledávky a teprve potom se podle svého pořadí uspokojí ostatní peněžité přikázání.

44/2017 Zaměstnanci jsme dne 17. května po odpracování směny předali ukončení pracovního poměru ve zkušební době. Tento zaměstnanec si ještě ten den zašel k lékaři, který mu od 17. 5. vystavil pracovní neschopnost. Je toto zrušení pracovního poměru ve zkušební době platné nebo musíme zaměstnanci proplatit prvních 14 kalendářních dnů PN a potom mu znovu doručit zrušení ve zkušební době?

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je v tomto případě platné, protože u zaměstnance v den, kdy měl směnu odpracovanou, začíná pracovní neschopnost podle § 192 odst. 1 ZP až od následujícího dne.

Jiná situace by nastala v případě, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době by bylo předáno v průběhu směny a zaměstnanec hned po jeho předání odešel k lékaři a ten jej uznal od tohoto dne práce neschopným. Zde by se jednalo o předání zrušení ve zkušební době ve stejný den, od něhož započalo prvních 14 kal. dnů PN a náhrada mzdy by zaměstnanci náležela.

Závěrečný pozdrav od pana MURPHYHO vystihuje „naši současnou politickou krizi“:

**„JEDINÉ, ZA CO SE OPRAVDU BIJE VĚTŠINA POLITIKŮ,
JE ZNOVUZVOLENÍ DO FUNKCE.“**
