

O B S A H:

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 487/2020 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY, O VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ...

2/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

3/ DOTAZY K DOVOLENÉ OD 1. 1. 2021

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Vážení přátelé,

v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace z oblasti odměňování pracovníků, které jsou k dnešnímu dni známy. O změnách, které budou provedeny daňovým balíčkem Vás budeme informovat ihned po jeho „schválení či neschválení“ v Senátu. Takže změny v „superhrubé mzdě“, zvýšení slevy na poplatníka, zrušení stropu u daňového bonusu a stravenkový paušál najdete na našich stránkách www.demonia.cz ihned po jejich schválení a potom také v dalším čísle informačního servisu. Dne 4. 12. 2020 by měl Český statistický úřad uveřejnit průměrnou mzdu za I. až III. čtvrtletí letošního roku, která je rozhodná pro plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením za rok 2020. I výši průměrné mzdy najdete na našich webových stránkách v okénku aktuality.

1/ NAŘÍZENÍ VLÁDY 487/2020 Sb., KTERÝM SE MĚNÍ NV 567/2006 Sb. O MINIMÁLNÍ MZDĚ, O NEJNIŽŠÍCH ÚROVNÍCH ZARUČENÉ MZDY, O VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ...

Tímto nařízením ze dne 16. 11. 2020 vláda mění s účinností **od 1. ledna 2021**

- výši minimální mzdy
- nejnižší úrovně zaručené mzdy

MINIMÁLNÍ MZDA

Podle § 111 odst. 2 zákoníku práce (dále jen ZP) vyhláší vláda výši základní sazby minimální mzdy. Podle odst. 1 § 111 ZP se do mzdy pro posouzení dodržení minimální mzdy **nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.**

Výše měsíční minimální mzdy se zvyšuje na **15200 Kč** (dosud 14600 Kč). Z toho vyplývá, že **mzda, plat nebo odměna z dohody** nesmí být nižší než tato částka. Minimální mzda 14600 Kč je platná u zaměstnanců s měsíční mzdou pro jakoukoliv délku týdenní pracovní doby v organizaci. Pokud je týdenní pracovní doba zaměstnance **individuálně zkrácena** oproti stanovené délce pracovní doby v organizaci, snižuje se u něho výše minimální mzdy.

Např. týdenní pracovní doba v organizaci je 40 hodin. Zaměstnanec požádal o její zkrácení na 30 hodin. Minimální mzda se u něho vypočte takto: $(15200 \times 30) : 40$. U tohoto zaměstnance bude od 1. 1. 2021 dodržena minimální mzda, pokud jeho příjem dosáhne částky 11400 Kč.

UPOZORNĚNÍ: Zaměstnanci, který má sjednanou kratší pracovní dobu nebo neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční sazba minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době.

U zaměstnanců s **hodinovou mzdou** se minimální mzda zvyšuje na **90,50 Kč** (dosud 87,30 Kč). Tato částka je platná pro týdenní pracovní dobu 40 hodin. Pokud

bude týdenní pracovní doba v organizaci kratší, je třeba hodinovou minimální mzdu přepočíst. Sazby pro týdenní pracovní doby 38,75 a 37,5 hod. činí:

týdenní pracovní doba	minimální mzda na hodinu
40	90,50
38,75	93,50
37,50	96,60

Naše výpočty jsou vždy zaokrouhlovány na celé desetihaléře směrem nahoru, takže se opět budeme pravděpodobně lišit od některých autorů, kteří zaokrouhlují matematicky...

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: $(40:\text{stanovená týdenní pracovní doba}) \times 90,50 \text{ Kč}$.

POZOR: minimální mzda se podle § 111 odst. 1 ZP vztahuje i na práci konanou na základě dohod mimo pracovní poměr, tj. na dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

- **Dopad zvýšení minimální mzdy do zákona 592/92 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění**

Díky úpravě minimální mzdy dochází ke změně v zákonu 592/92 Sb. o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, **kde se z minimální mzdy vychází při stanovení vyměřovacího základu u osob bez zdanitelných příjmů (§ 3b).**

Tj., např. dítě po ukončení studia na SŠ, které nikam nenastoupilo, ani se nepřihlásilo na úřad práce nebo bezdětná žena v domácnosti. U těchto osob bude od 1. 1. 2021 záloha na VZP činit 2052 Kč ($15200 \times 0,135$). Dosud to bylo 1971 Kč.

Minimální mzda se dále používá u zdravotního pojištění v případech, kdy **vyměřovací základ zaměstnance je nižší než minimální vyměřovací základ** (§ 3 odst. 10 zákona 592/1992 Sb. o VZP). V tomto případě je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5% z rozdílu těchto základů.

Např. pokud bude mít zaměstnanec v měsíci lednu 2021 pět dnů neplaceného volna a jeho vyměřovací základ pro veřejné zdravotní pojištění bude v tomto měsíci jen 14200 Kč, musí si zaměstnanec doplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele 13,5% z částky $15200 - 14200 = 1000$, tj. 135 Kč.

V případě, že by neplacené volno nebo neomluvená absence trvaly po celý kalendářní měsíc, měl by si tento zaměstnanec zaplatit prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 2052 Kč ($15200 \times 0,135$).

- **Dopad minimální mzdy do zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti**

Podle § 25 odst. 3 nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání výkon činnosti na základě pracovního poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, pokud **měsíční výdělek (nebo měsíční odměna z dohody) nepřesáhne polovinu minimální mzdy**. Tzn., že od ledna 2021 si bude moci uchazeč o zaměstnání **přivydělat částku 7600 Kč**, aniž by byl vyřazen z okruhu uchazečů o zaměstnání (podpora mu sice za tento měsíc nenáleží, ale podpůrná doba se o tento měsíc prodlouží).

POZOR: od 29. 7. 2017 se již za „nekolidující zaměstnání“ nepovažuje výkon práce na základě dohody o provedení práce. V případě výkonu této práce je uchazeč o zaměstnání vyřazen z evidence uchazečů a musí si sám za příslušný měsíc zaplatit zdravotní pojištění.

▪ **Dopad zvýšení minimální mzdy do zákona o daních z příjmů**

Od roku 2007 se u zaměstnanců posuzuje **nárok na měsíční daňový bonus** tak, že jeho **příjem musí v měsíci dosáhnout alespoň výše poloviny minimální mzdy platné k 1. 1. příslušného kalendářního roku**. Z toho vyplývá, že zvýšení minimální mzdy na 15200 Kč bude mít za následek, že nárok na měsíční daňový bonus bude mít zaměstnanec, který dosáhne v roce 2021 měsíčního příjmu alespoň **7600 Kč** nebo vyššího. Nárok na daňový bonus v rámci ročního zúčtování záloh nebo daňového přiznání vznikne zaměstnanci, který v roce 2021 dosáhne příjmu alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, tj. **91200 Kč** (6x15200). Díky zvýšení minimální mzdy tak pravděpodobně někteří zaměstnanci, kteří pracují na zkrácený úvazek, nebo nepracovali po celý kalendářní rok nedosáhnou příjmu potřebného pro vznik nároku na daňový bonus...

V zákonu o daních z příjmů se minimální mzda používá i pro výpočet **slevy na dani za umístění dítěte** podle § 35ba odst. 1 písm. g). Podle § 35bb odst. 4 lze za každé vyživované dítě uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy, tj. za rok 2021 bude možno odečíst částku **15200 Kč za každé vyživované dítě** (za rok 2020 je to 14600 Kč).

▪ **Dopad zvýšení minimální mzdy na příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí**

Výše příplatku podle § 117 ZP činí **nejméně 10%** základní sazby **minimální mzdy**, tj. **nejméně 9,05 Kč** (90,50 x 0,1) při 40 hodinové týdenní pracovní době, **9,35 Kč** (93,50x0,1) při 38,75 hodinové týdenní pracovní době nebo **9,66 Kč** (96,60x0,1) při 37,5 hodinové týdenní pracovní době, a to za každou odpracovanou hodinu ve ztíženém pracovním prostředí.

Výše příplatku podle § 128 ZP (státní sféra) činí **nejméně 5%** částky základní sazby **minimální mzdy za měsíc**, tj. **nejméně 760 Kč** (15200x0,05).

NEJNIŽŠÍ ÚROVEŇ ZARUČENÉ MZDY

Výše uvedeným NV se rovněž zvyšuje nejnižší úroveň zaručené mzdy. Hodinové sazby zaručené mzdy platí při 40 hodinové týdenní pracovní době a měsíční sazby při jakékoliv týdenní pracovní době v organizaci.

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za měsíc
1	90,50	15 200
2	99,90	16 800
3	110,30	18 500
4	121,80	20 500
5	134,40	22 600
6	148,40	24 900
7	163,90	27 500
8	181,00	30 400

Jelikož v této tabulce je stanovena nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 40-ti hodinovou týdenní pracovní dobu, je třeba v případě jiné délky týdenní pracovní doby přepočíst nejnižší úroveň zaručené mzdy na jednu hodinu takto:

SKUPINA PRACÍ	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hod. při 40 hod. pracovní době	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu při 38,75 hod. prac. době	Nejnižší úroveň zaručené mzdy za hodinu při 37,5 hod. prac. době
1	90,50	93,50	96,60
2	99,90	103,20	106,60
3	110,30	113,90	117,70
4	121,80	125,80	130,00
5	134,40	138,80	143,40
6	148,40	153,20	158,30
7	163,90	169,20	174,90
8	181,00	186,90	193,10

Výpočty jsou vždy zaokrouhlovány na desetihaléře směrem nahoru.

Při jinak stanovené délce týdenní pracovní doby ve firmě je třeba provést přepočet dle vzorce: (40:stanovená týdenní pracovní doba) x příslušná sazba zaručené mzdy. *Např. při týdenní pracovní době v organizaci 35 hod. bude hodinová zaručená mzda zaměstnance ve 4 skupině prací 139,20 Kč (40:35)x121,80.*

Jednotlivé skupiny prací bude třeba přiřadit i u zaměstnavatelů, kde je poskytován plat a to tak, že první skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě, druhá skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě.....osmá skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

U podnikatelských subjektů, ve kterých nepůsobí odborová organizace, bude třeba upravit zaručenou mzdu podle zařazení jednotlivých zaměstnanců. Pro posouzení, zda byla dodržena zaručená mzda, se do mzdy nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Všechny ostatní složky mzdy se zahrnují!

POZOR: V organizacích, kde je mzda sjednávána v kolektivní smlouvě, platí to, co je v ní sjednáno (§ 112 odst. 2 ZP)! Tzn., že v kolektivní smlouvě mohou být sjednány i částky zaručené mzdy nižší, než jsou uvedeny v tomto NV!

Při neodpracování příslušné pracovní doby nebo při zkrácené pracovní době se u zaměstnanců s měsíční mzdou sazba nejnižší úrovně zaručené mzdy snižuje úměrně odpracované době (§ 80 ZP).

MINIMÁLNÍ A ZARUČENÁ MZDA PŘI OMEZENÉM PRACOVNÍM UPLATNĚNÍ ZAMĚSTNANCE

Pro zaměstnance, kteří mají omezené pracovní uplatnění (poživatelé inv. důchodu pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně a osoby zdravotně znevýhodněné), platí stejná výše minimální a zaručené mzdy jako pro ostatní zaměstnance.

2/ ZMĚNY V ZÁKONU O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

V současné „zvláštní době“ sledujeme hlavně změny, které se týkají koronaviru, ale nenápadně se mění i některé další zákony. V zákonu 586/92 Sb. o daních z příjmů byly v „době koronavirové“ provedeny zatím tyto změny, které se týkají naší práce:

- Zákonem **343/2020 Sb.**, kterým se měnily některé zákony v souvislosti s implementací předpisů EU se změnil § 6 odst. 13 zákona o daních z příjmů takto:

(13) Jedná-li se o příjem plynoucí ze zdrojů v zahraničí, základem daně poplatníka daně z příjmů fyzických osob, který je daňovým rezidentem České republiky, je příjem ze závislé činnosti vykonávané ve státě, s nímž nemá Česká republika uzavřenu mezinárodní smlouvu upravující zamezení dvojímu zdanění všech druhů příjmů, která je prováděna, zvýšený o povinné pojistné podle odstavce 12 a snížený o daň zaplacenou z tohoto příjmu v zahraničí. Je-li činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, vykonávaná ve státě, s nímž má Česká republika uzavřenu mezinárodní smlouvu upravující zamezení dvojímu zdanění všech druhů příjmů, která je prováděna, základem daně poplatníka daně z příjmů fyzických osob, který je daňovým rezidentem České republiky, je příjem ze závislé činnosti vykonávané v tomto státě zvýšený o povinné pojistné podle odstavce 12; tento příjem lze snížit o daň zaplacenou z tohoto příjmu ve státě, s nímž má Česká republika uzavřenu mezinárodní smlouvu upravující zamezení dvojímu zdanění všech druhů příjmů, která je prováděna, a to pouze v rozsahu, ve kterém ji nebylo možno započíst na daňovou povinnost v tuzemsku podle § 38f v bezprostředně předchozím zdaňovacím období. Přitom se musí jednat o nezapočtenou daň z příjmů, které se zahrnují do základu daně. Příjem ze závislé činnosti plynoucí ze zdrojů v zahraničí nelze snížit o daň zaplacenou v zahraničí v rozsahu, ve kterém přesahuje výši uvedenou v mezinárodní smlouvě nebo v právním předpisu jiného státu.

Toto se bude týkat našich občanů, kteří pracují v jiném státě a budou muset podávat daňové přiznání. Účinnost této změny je od 1. září 2020, ale prvně bude aplikována až v daňovém přiznání za rok 2021...

- Zákonem **386/2020 Sb.** se zrušilo zákonné opatření Senátu 340/2013 Sb. o dani z nemovitých věcí a zároveň se změnila některá ustanovení zákona o daních z příjmů.

Tím, že byla zrušena daň z převodu nemovitostí ve výši 4% z částky za převod nemovitosti, se začalo diskutovat o úplném zrušení odpočtu úroků. Nakonec došlo k určitému kompromisu, a to takto:

V § 4 odst. 1 zní písm. b) nově takto:

b/ příjem z prodeje nemovitých věcí nebo z vypořádání spoluvlastnictví k nemovitým věcem neosvobozený podle písmene a), přesáhne-li doba mezi nabytím vlastnického práva k těmto nemovitým věcem a jejich prodejem nebo vypořádáním spoluvlastnictví k nim dobu 10 let; příjem z prodeje nemovitých věcí nebo z vypořádání spoluvlastnictví k nemovitým věcem neosvobozený podle písmene a), nepřesáhne-li doba mezi nabytím vlastnického práva k těmto nemovitým věcem a jejich prodejem nebo vypořádáním spoluvlastnictví k nim dobu 10 let a použije-li poplatník získané prostředky na obstarání vlastní bytové potřeby; doba 10 let se zkracuje o dobu, po kterou byly tyto nemovité věci prokazatelně ve vlastnictví zůstavitele v případě, že jde o prodej nemovitých věcí nabytých děděním od zůstavitele, který byl příbuzným v řadě přímé nebo manželem nebo o vypořádání spoluvlastnictví k nemovitým věcem nabytým děděním od takového zůstavitele, nebo o dobu, po kterou prodávající nebo spoluvlastník vlastnil pozemek, jenž byl předmětem výměny v rámci pozemkových úprav, v případě prodeje nebo vypořádání spoluvlastnictví k pozemku nabytého výměnou od pozemkového úřadu, tato doba se

započítává i do doby, která běží od vyřazení vyměněného pozemku z obchodního majetku; osvobození se nevztahuje na příjem z

1. prodeje těchto nemovitých věcí, které jsou nebo v období 10 let před prodejem byly zahrnuty do obchodního majetku, nebo vypořádání spoluvlastnictví k takovým nemovitým věcem,

2. budoucího prodeje těchto nemovitých věcí uskutečněného do 10 let od nabytí vlastnického práva k těmto nemovitým věcem, i když kupní smlouva bude uzavřena až po 5 letech od tohoto nabytí,

3. budoucího prodeje těchto nemovitých věcí uskutečněného do 10 let od jejich vyřazení z obchodního majetku, i když kupní smlouva bude uzavřena až po 10 letech od takového vyřazení,

4. prodeje práva stavby nebo vypořádání spoluvlastnictví k právu stavby, není-li zřízena stavba vyhovující právu stavby,

Zde došlo u příjmů od daně osvobozených podle § 4 odst. 1 písm. b) k prodloužení doby vlastnictví nemovitosti před jejím prodejem z 5 let na 10 let. Nově se doplnila možnost osvobodit příjem z prodeje těchto nemovitostí za předpokladu, že poplatník použije získané prostředky na obstarání vlastní bytové potřeby. Toto bylo dosud možné jen v případě prodeje podle § 4 odst. 1 písm. a), tj. u rodinného domu či bytové jednotky, pokud tam měl poplatník bydliště bezprostředně před prodejem.

Osvobození v případě prodeje podle § 4 odst. 1 písm. a) u rodinného domu či bytové jednotky zůstává za stejných podmínek jako dosud, tj. bydliště alespoň 2 roky před prodejem.

V § 4 odst. 1 se změnilo i písm. v) takto:

v/ příjem získaný formou nabytí vlastnictví k jednotce, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru, jako náhrady za uvolnění bytu nebo jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru, náhrada (odstupné) za uvolnění bytu nebo jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru, vyplacená uživateli této jednotky nebo bytu za podmínky, že poplatník náhradu (odstupné) použije na obstarání vlastní bytové potřeby, a příjem z úplatného převodu práv a povinností spojených s členstvím v družstvu, pokud v souvislosti s tímto převodem bude zrušena nájemní smlouva k bytu, použije-li poplatník získané prostředky na obstarání vlastní bytové potřeby,

Zde vypadla podmínka obstarání vlastní bytové potřeby do 1 roku následujícího po roce, v němž náhradu (odstupné) přijal.

Za § 4a se vkládá nový § 4b – **Bytová potřeba**, který zní:

(1) Bytovou potřebou se pro účely daní z příjmů rozumí

a) výstavba bytového domu, rodinného domu, jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru, a změna stavby,

b) úplatné nabytí pozemku

1. za předpokladu, že na pozemku bude zahájena výstavba bytové potřeby podle písmene a) do 4 let od okamžiku nabytí pozemku, nebo

2. v souvislosti s pořízením bytové potřeby uvedené v písmenu c),

c) úplatné nabytí

1. bytového domu,

2. rodinného domu,

3. rozestavěné stavby bytového domu nebo rodinného domu,

4. jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru,
- d) splacení vkladu právnické osobě jejím členem za účelem získání práva nájmu nebo jiného užívání bytu nebo rodinného domu,
- e) údržba a změna stavby bytového domu, rodinného domu, bytu v nájmu nebo v užívání nebo jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru,
- f) vypořádání společného jmění manželů nebo vypořádání spoludědiců v případě, že předmětem vypořádání je úhrada podílu spojeného se získáním jednotky, která nezahrnuje nebytový prostor jiný než garáž, sklep nebo komoru, rodinného domu nebo bytového domu,
- g) úhrada za převod podílu v obchodní korporaci jejím členem uskutečněná v souvislosti s převodem práva nájmu nebo jiného užívání bytu,
- h) splacení úvěru nebo zápůjčky použitých poplatníkem na financování bytových potřeb uvedených v písmenech a) až g), pokud jsou splněny podmínky pro tyto bytové potřeby.

(2) Osvobození příjmu, které je podmíněné vynaložením z tohoto příjmu získaných prostředků na obstarání vlastní bytové potřeby, se použije, oznámí-li poplatník správci daně získání těchto prostředků do konce lhůty pro podání daňového přiznání za zdaňovací období, ve kterém k jejich získání došlo.

(3) Učiní-li poplatník správci daně oznámení podle odstavce 2, je podmínka pro osvobození příjmu spočívající v použití získaných prostředků na obstarání vlastní bytové potřeby splněna, pokud poplatník daně z příjmů fyzických osob a) použije tyto prostředky na obstarání vlastní bytové potřeby do konce zdaňovacího období bezprostředně následujícího po zdaňovacím období, ve kterém poplatník tyto prostředky získal, nebo b) použil částku odpovídající získaným prostředkům na obstarání vlastní bytové potřeby před jejich získáním, nejdříve však ve zdaňovacím období bezprostředně předcházejícím zdaňovacímu období, ve kterém poplatník tyto prostředky získal.

(4) Nedojde-li ke splnění podmínky pro osvobození příjmu spočívající v použití získaných prostředků na obstarání vlastní bytové potřeby, je tento příjem příjmem podle § 10 ve zdaňovacím období bezprostředně následujícím po zdaňovacím období, ve kterém poplatník prostředky získal.

(5) Nedojde-li v případě bytové potřeby uvedené v odstavci 1 písm. b) bodu 1 k zahájení výstavby, je tento příjem příjmem podle § 10 ve zdaňovacím období, ve kterém marně uplynula lhůta pro zahájení výstavby; pozbyde-li poplatník pozemek před uplynutím lhůty pro zahájení výstavby, je tento příjem příjmem podle § 10 ve zdaňovacím období, ve kterém poplatník tento pozemek pozbyl.

Do § 4b odst. 1 se přesunula definice bytové potřeby z § 15 odst. 3 zákona, kde byla zároveň vypuštěna. V odst. 2 až 5 § 4b jsou stanoveny podmínky pro osvobození těchto příjmů.

Další změna byla provedena v § 15 odst. 4, kde se snižuje úhrnná částka úroků, o kterou je možno snížit základ daně v rámci jedné společně hospodařící domácnosti z 300000 Kč na 150000 Kč.

Obdobně byl změněn i § 38k a 38l zákona ve vazbě na přesun bytové potřeby do § 4b a snížení maximální částky odpočtu úroků.

Pro správnou aplikaci snížené částky odpočtu úroků jsou důležitá i přechodná ustanovení č. 3. a 4. k zákonu, která zní:

3. Na úroky zaplacené ve zdaňovacím období z úvěru ze stavebního spoření, z hypotečního úvěru poskytnutého bankou a z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou nebo bankou v souvislosti s úvěrem ze stavebního spoření nebo s hypotečním úvěrem použitých na financování bytové potřeby podle § 15 odst. 3 písm. a) až g) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti čl. III, obstarané před 1. lednem 2021 se použijí § 15 odst. 3 a 4, § 38k odst. 5 písm. e) a § 38l odst. 1 písm. b) až g) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti čl. III.

4. Na úroky zaplacené ve zdaňovacím období z úvěru ze stavebního spoření, z hypotečního úvěru poskytnutého bankou a z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou nebo bankou v souvislosti s úvěrem ze stavebního spoření nebo s hypotečním úvěrem vynaložených na splacení úvěru nebo zápůjčky použitých poplatníkem na financování bytových potřeb uvedených v § 15 odst. 3 písm. a) až g) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti čl. III, obstaraných před 1. lednem 2021 se použijí § 15 odst. 3 a 4, § 38k odst. 5 písm. e) a § 38l odst. 1 písm. b) až g) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti čl. III.

K správné aplikaci vydala finanční správa „**informaci ke změně výše limitu úhrnné částky úroků, o které se snižuje základ daně...**“ z níž citujeme:

„Zcela zásadní pro aplikaci § 15 odst. 4 zákona o daních z příjmů ve znění účinném od 1. 1. 2021 (tj. zda se použije „nová“ nebo „původní“ výše limitu úroků) je posouzení otázky, kdy k obstarání bytové potřeby financované z konkrétního úvěru dochází, a to ve vztahu k různým druhům bytových potřeb vymezených s účinností od 1. 1. 2021 v § 4b zákona o daních z příjmů.

Pokud k obstarání bytové potřeby financované z úvěru dojde před 1. 1. 2021, bude podle výše citovaných přechodných ustanovení nadále aplikována původní úprava a odečíst od základu daně tak bude možné ročně v rámci jedné společně hospodařící domácnosti zaplacené úroky v úhrnné výši 300 000 Kč. Pokud k okamžiku obstarání bytové potřeby financované z úvěru dojde v době od 1. 1. 2021, pak bude možné odečítat ve zdaňovacím období úroky pouze do výše 150 000 Kč.

Obstaráním bytové potřeby se přitom rozumí okamžik naplnění zákonných definičních znaků jednotlivých druhů bytové potřeby uvedených v zákoně o daních z příjmů (dosavadního znění § 15 odst. 3 resp. nového ustanovení § 4b odst. 1 zákona o daních z příjmů) a splnění dalších podmínek stanovených v § 15 odst. 4 zákona o daních z příjmů, nikoliv však okamžik uzavření úvěrové smlouvy!

Příklady uplatnění úroků při souběhu více úvěrů:

Př. 1: Ze starého úvěru poplatník zaplatil úroky v roční výši 300 000 Kč. Z nového úvěru poplatník zaplatil úroky v roční výši 150 000 Kč.

Řešení: U nového úvěru poplatník může uplatnit všechny zaplacené úroky, vyčerpá tak limit 150 000 Kč. Do celkového limitu úroků 300 000 Kč, který platí pro součet úroků z úvěrů, zbývá 150 000 Kč. Ze starého úvěru tak poplatník bude moci uplatnit jako odpočet pouze polovinu, tj. 150 000 Kč. Celkem si poplatník odečte v úhrnu od základu daně 300 000 Kč.

Př. 2: Ze starého úvěru poplatník zaplatil úroky v roční výši 300 000 Kč. Z nového úvěru poplatník zaplatil úroky v roční výši rovněž 300 000 Kč.

Řešení: U nového úvěru poplatník může uplatnit jen polovinu zaplacených úroků, čímž vyčerpá limit 150 000 Kč. Do celkového limitu úroků 300 000 Kč, který platí pro součet úroků z úvěrů, zbývá 150 000 Kč. Ze starého úvěru tak poplatník bude moci uplatnit jako odpočet také pouze polovinu, tj. 150 000 Kč. Celkem si poplatník odečte v úhrnu od základu daně 300 000 Kč.

Př. 3: Ze starého úvěru poplatník zaplatil úroky v roční výši 50 000 Kč. Z nového úvěru poplatník zaplatil úroky v roční výši 150 000 Kč.

Řešení: U nového úvěru poplatník může uplatnit všechny zaplacené úroky, vyčerpá tak limit 150 000 Kč. Do celkového limitu 300 000 Kč, který platí pro součet úroků z úvěrů, zbývá 150 000 Kč. Poplatník tak bude moci uplatnit jako odpočet celou výši úroků ze starého úvěru, tj. 50 000 Kč. Celkem si poplatník odečte od základu daně 200 000 Kč.

Př. 4: Ze starého úvěru poplatník zaplatil úroky v roční výši 450 000 Kč. Z nového úvěru poplatník zaplatil úroky v roční výši 50 000 Kč.

Řešení: U nového úvěru poplatník může uplatnit všechny zaplacené úroky. Z celkového limitu 300 000 Kč, který platí pro součet úroků z úvěrů, zbývá 250 000 Kč. Ze starého úvěru tak poplatník bude moci uplatnit jako odpočet tuto částku, tj. 250 000 Kč. Celkem si poplatník odečte od základu daně 300 000 Kč.

Př. 5: Ze starého úvěru poplatník zaplatil úroky v roční výši 450 000 Kč. Z nového úvěru poplatník zaplatil úroky v roční výši 200 000 Kč.

Řešení: U nového úvěru poplatník může uplatnit zaplacené úroky ve výši 150 000 Kč. Z celkového limitu 300 000 Kč, který platí pro součet úroků z úvěrů, zbývá rovněž 150 000 Kč. Ze starého úvěru tak poplatník bude moci uplatnit jako odpočet tuto částku, tj. 150 000 Kč. Celkem si poplatník odečte od základu daně 300 000 Kč.“
Konec citace.

Naše poznámka: Domníváme se, že případů, kdy dojde k souběhu více úvěrů zas až tolik nebude... Pokud by se objevil nějaký „složitější“ případ v souvislosti s úroky, pak doporučujeme pomoci zaměstnanci s daňovým přiznáním a ať si svůj odpočet úroků uplatní přes FÚ.

3/ DOTAZY K DOVOLENÉ OD 1. 1. 2021

Dotaz: Bude se dovolená nově počítat i z přesčasových hodin? Např. zaměstnanec má sjednanou týdenní pracovní dobu 40 hodin a odpracuje v měsíci např. 30 hodin přesčas. Za tento přesčas si nevybral náhradní volno a byl mu proplacen s příplatkem za práci přesčas.

Odpověď: Podle § 213 ZP bude dovolená náležet za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby vynásobenou výměrou dovolené. Z toho vyplývá, že dovolená bude poskytována pouze za odpracovanou stanovenou týdenní pracovní, která může být podle § 79 ZP maximálně 40 hodin. Tzn., že se přesčasové hodiny pro výpočet nároku na dovolenou v roce 2021 započítávat nebudou. Podle úpravy dovolené v letošním roce se také přesčasová práce nezapočítávala, protože za odpracovaný den se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny (§ 212 odst. 1 ZP před novelou). A podle § 78 odst. 1 písm. c) je směnou část týdenní pracovní doby bez práce přesčas.

Dotaz: Bylo by možné vypočítávat nárok na celoroční počet hodin dovolené přes celkem odpracované hodiny bez ohledu na délku stanovené týdenní pracovní doby?

Odpověď: Tento postup by byl možný, ale muselo by se vycházet jen z hodin odpracovaných v rámci stanovené týdenní pracovní doby, tzn. bez přesčasových hodin. Zároveň je potřeba nezapomenout započíst i hodiny, které se pro účely dovolené považují za výkon práce (např. dovolená, svátky, některé překážky v práci apod.).

Dotaz: Podle přechodného ustanovení č. 2 k zákonu 285/2020 Sb. se právo na dovolenou a čerpání této dovolené, na které vzniklo právo před 1. 1. 2021 řídí zněním ZP před 1. 1. 2021. Můžeme zůstatky dovolené ve dnech přepočíst na hodiny?

Odpověď: Podle dostupných výkladů k této problematice skoro všichni autoři uvádí, že „stará dovolená“ by se měla čerpat ve dnech a nová v hodinách.

Naše stanovisko: Podle § 4a ZP nesmí být odchýlná úprava práv nebo povinností nižší nebo vyšší, než stanoví ZP nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. K odchýlné úpravě může dojít smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zde je možné podle našeho názoru se odchýlit, protože nedojde k poškození ani jedné strany pracovněprávního vztahu, když zaměstnanci s pracovní dobou 40 hod. týdně, poskytneme místo 5 dnů dovolené 40 hod. dovolené... Někteří zaměstnavatelé si již tento způsob (čerpání dovolené v hodinách) sjednali ve vnitřním předpisu za trvání současného ZP.

Dotaz: Jakým způsobem provést přepočet nároku na dovolenou v případě, že je zaměstnanec během roku přeřazen z pracovního místa s týdenním úvazkem 40 hod. a ročním nárokem na 5 týdnů dovolené na pracovní místo, kde pracuje v provozu s týdenním úvazkem 37,5 hod. a ročním nárokem na dovolenou 4 týdny, když k přeřazení došlo např. od 1. 5. 2021?

Odpověď: Je třeba poznamenat, že tato situace je trochu neobvyklá a „vykonstruovaná“. Zaměstnanec by musel předně s převedením souhlasit (pokud nejde o případy převedení podle § 41 ZP) a zaměstnavatel by musel být schopen zdůvodnit, proč na jednom pracovišti je dovolená 4 týdny a na druhém 5 týdnů (není to náhodou diskriminace?). Pokud by tato situace v praxi nastala, postupovalo by se obdobně jako u příkladů 7. a 8. uvedených v DIS 11/2020, jen by se snížil nárok na dovolenou v období od 1. 5. 2021.

Dotaz: Co se bude nově považovat za výkon práce, když se změnil § 216 odst. 2 ZP? Dosud zde bylo vyjmenováno, co se nepovažuje a co se naopak považuje za výkon práce. Nově je v odst. 2 uvedeno, které doby se do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby započtou. Je zde nějaký rozdíl mezi těmito definicemi? Bude se krátit třeba o ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné, otcovskou dovolenou apod.?

Odpověď: Zjednodušeně řečeno, zůstává zápočet či nezápočet těchto nově nazvaných „omluvných dob“ stejný jako je v současné době. Jen došlo k tomu, že

tzv. „omluvné doby“, které se započtou max. do výše dvacetinásobku týdenní pracovní doby jsou v ZP výslovně vyjmenovány. Takže když ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné či otcovská vyjmenovány nejsou, tak se započtou jako výkon práce.

Poznámka: ke změně zápočtu dochází u rodičovské dovolené, ale ne z toho důvodu, že by se i dříve nepovažovala za výkon práce, ale protože byl změněn odst. 1 § 223 podle kterého nebylo možno dovolenou vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené krátit...

Dotaz: Zaměstnanci v síti prodejen v obchodních centrech pracují v nerovnoměrně rozvržené pracovní době s různou délkou směn, protože se musí podřídít otvírací době těchto center. V některých dnech pracují např. 6 hod., 8 hod., 11 hod. nebo 12 hod. Můžeme i nadále od roku 2021 plánovat dovolenou jako 8 hodinovou směnu, když nevíme jaké směny jim vyjdou na dobu čerpání dovolené?

Odpověď: Domníváme se, že úprava dovolené na hodiny byla provedena hlavně proto, aby se zjednodušila evidence dovolené právě ve Vámi uváděné situaci. Tzn., že pokud si zaměstnanec bude čerpat dovolenou s odlišnou délkou směny v jednotlivých dnech, odepíše mu dovolená podle skutečně vyčerpaných hodin, což by mělo být spravedlivější než dosud používaná průměrná délka směny.

Dotaz: U dvousměnného pracovního režimu používáme již léta týdenní pracovní dobu 38,5 hod. místo 38,75 hod. Můžeme i nadále takto postupovat, když v ZP je u dvousměnného pracovního režimu uvedena delší týdenní pracovní doba? Nebudou tito zaměstnanci poškozeni?

Odpověď: Podle § 79 odst. 3 ZP může zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy pod 40 hod., 38,75 hod. nebo 37,5 hod. obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Takto zkrácená týdenní pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou. Ze stanovené týdenní pracovní doby se podle § 213 ZP vypočítává nárok na dovolenou v hodinách.

Dotaz: Nárok na délku dovolené stanovujeme vždy na začátku roku. Jak budeme postupovat v roce 2021, když na začátku roku ještě nevíme, zda bude zaměstnanec pracovat po celý rok ve stanovené týdenní pracovní době? Máme obavu, že pokud se v průběhu roku zkrátí délka stanovené týdenní pracovní doby, mohlo by dojít k jejímu přečerpání.

Odpověď: Při určování nároku na dovolenou by se dle našeho názoru mělo vyjít ze stanovené týdenní pracovní doby, která je platná na začátku roku. Pokud dojde v průběhu roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby, měla by se její délka přepočítat podle příkladů v DIS 11/2020.

Dotaz: V případě, že si zaměstnanec v současné době čerpal 0,5 dne dovolené odečetli jsme mu 0,5 dne. Nyní by čerpal půl den dovolené v délce 3,75 hod. (týdenní pracovní doba je u nás 37,5 hod.). Je možné čerpat i necelé hodiny dovolené? Předpokládáme, že ano, když denní úvazek je 7,5 hod. tak se mu při dnu dovolené se mu také odečte 7,5 hod. dovolené...

Odpověď: Podle nového odst. 6 v § 218 může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem určit čerpání dovolené v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny. Tzn., že pokud je délka směny 7,5 hod. odepíše se zaměstnanci 3,75 hod. z nároku na dovolenou. Při skončení pracovního poměru se pravděpodobně setkáme s proplácením dovolené za minuty...

Dotaz: Do § 219 odst. 2 bylo vloženo ustanovení o tom, že se dovolená započítává do dovolené v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat. Bude se tedy dovolená nově přerušovat v případě, že zaměstnanec bude čerpat dovolenou a v této době měl na svátek rozepsanou směnu?

Odpověď: § 219 odst. 2 zní nově takto: „Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.“

Tzn., že pokud by zaměstnanec čerpal dovolenou např. od 29. 3. do 11. 4. 2021, tak by se mu dny 2. a 5. dubna (pátek a pondělí Velikonoční) nezapočetly do dovolené, a to ani v případě, že měl na dny svátku směnu rozepsanou. Pokud by ale zaměstnanec měl např. na den 2. 4. (velký pátek) směnu rozepsanou, protože pracuje v nepřetržitém provozu a jen na tento den si požádal o čerpání dovolené, tak by se mu dovolená započítala.

Dotaz: Můžete uvést případy, které můžou nastat po zrušení věty poslední v § 223 odst. 1, že dovolenou vyčerpanou před nástupem rodičovské dovolené podle § 217 odst. 5 není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit?

Zde bude vždy záležet na konkrétním datu skončení mateřské dovolené (dále jen MD) a případně na skutečnosti, zda má zaměstnankyně ještě dovolenou z předchozího roku nebo získá potřebný počet týdenních pracovních dob zápočtem dovolené, na kterou vznikne nárok v příslušném roce.

Var. I. zaměstnankyně skončila MD, aniž by splnila podmínku odpracování alespoň 4týdenních pracovních dob a nemá žádnou dovolenou z předchozího roku. Toto se bude týkat zaměstnankyně, které skončí MD v lednu a v tomto případě nebude mít nárok na žádnou dovolenou.

Var. II. zaměstnankyně skončila MD, aniž by splnila podmínku odpracování alespoň 4týdenních pracovních dob, ale má ještě dovolenou z předchozího roku, díky které odpracuje alespoň 4týdenní pracovní doby. Této zaměstnankyni vznikne nárok na dovolenou podle odpracovaných týdenních pracovních dob (doba MD a doba čerpání dovolené se považují jako výkon práce pro účely dovolené).

Var. III. zaměstnankyně skončila MD a splnila podmínku odpracování alespoň 4týdenních pracovních dob, ale ne 12týdenních pracovních dob a nemá žádnou dovolenou z předchozího roku a ani čerpáním nové dovolené nedosáhne na 12týdenních pracovních dob. Této zaměstnankyni vznikne nárok na dovolenou podle odpracovaných týdenních pracovních dob.

Var. IV. zaměstnankyně skončila MD a splnila podmínku odpracování alespoň 4týdenních pracovních dob, ale ne 12týdenních pracovních dob ale má ještě

dovolenou z předchozího roku. Zde bude záležet na tom, kolik týdenních pracovních dob získá čerpáním staré a případně již nové dovolené.

Pokud získá méně než 12týdenních pracovních dob, vznikne jí nárok na dovolenou podle odpracovaných týdenních pracovních dob.

Pokud získá alespoň 12týdenních pracovních dob díky čerpání staré dovolené, započte se jí ještě 20týdenních pracovních dob za dobu následného čerpání rodičovské dovolené.

Var. V. zaměstnankyně skončila MD a splnila podmínku odpracování alespoň 12týdenních pracovních dob. V tomto případě se jí započte ještě 20týdenních pracovních dob za dobu následného čerpání rodičovské dovolené a měla by se započíst i případná dovolená vzniklá čerpáním dovolené z roku 2021, protože čerpáním dovolené v délce 12 a 20 týdnů vznikne další nárok na dovolenou...

Var. VI. zaměstnankyně skončila MD a získala díky ní minimálně 32týdenních pracovních dob. Tato zaměstnankyně bude mít nárok na dovolenou v plné výši, protože se jí započte i 20týdenních pracovních dob za dobu rodičovské dovolené.

Problematické čerpání dovolené po provedené novele ZP se budeme v dalších číslech informačního servisu ještě věnovat, protože očekáváme další „nové a hlavně převratné výklady“ vykladačů, kteří ještě stále vyčkávají...

4/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

35/2020 Zaměstnanec byl od září 2019 v pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu a za rok 2019 si nepožádal o provedení ročního zúčtování záloh. V měsíci říjnu letošního roku mu skončila pracovní neschopnost a on po nás požaduje provedení ročního zúčtování za rok 2019, ke kterému ještě přikládá potvrzení o zaplaceném příspěvku na doplňkové penzijní spoření. Můžeme u něho roční zúčtování za rok 2019 provést, když byl v době žádání o jeho provedení nepřítomen z důvodu pracovního úrazu?

Podle § 38ch odst. 1 ZDP musí zaměstnanec požádat o provedení ročního zúčtování nejpozději do 15. února po uplynutí zdaňovacího období. Vzhledem k tomu, že do tohoto data nepožádal o provedení ročního zúčtování, nelze u něho již roční zúčtování provést. To, že o provedení ročního zúčtování nepožádal z důvodu pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem není pro tyto účely rozhodující. Zaměstnanec má ale možnost si podat za rok 2019 daňové přiznání, ve kterém požádá o vrácení přeplatku na dani, který mu vznikne uplatněním nezdanitelné částky a celé slevy na poplatníka. Jestliže tento zaměstnanec neměl povinnost podat daňové přiznání z jiných důvodů, nejedná se v jeho případě o pozdní podání daňového přiznání.

Závěrečný pozdrav je opět od pana MURPHYHO:

ČÍM JE BUDOUCNOST VZDÁLENĚJŠÍ, TÍM NÁM PŘIPADÁ KRÁSNĚJŠÍ.

**VŠEM NAŠIM ČTENÁŘŮM PŘEJEME KLIDNÉ PROŽITÍ VÁNOČNÍCH SVÁTKŮ
V TÉTO „NEKLIDNÉ DOBĚ“
A HODNĚ ZDRAVÍ, ÚSPĚCHŮ A „VÍCE SVOBODY“ V ROCE 2021**