

O B S A H:

**1/ DOPLNĚNÍ ČÍSLA SBÍRKY ZÁKONŮ KE ZMĚNÁM KOMENTOVANÝM
V MINULÉM ČÍSLE DIS**

2/ ZMĚNY V OBČANSKÉM SOUDNÍM ŘÁDU

3/ ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ PRO ROK 2022

4/ POTVRZENÍ K CHRÁNĚNÉMU ÚČTU

5/ PRACOVNÍ VOLNO SOUVISEJÍCÍ S ČINNOSTÍ PRO DĚTI A MLÁDEŽ

6/ SKONČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU SMRTÍ ZAMĚSTNANCE

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

Příloha: Potvrzení k chráněnému účtu (i v elektronické podobě)

Praha 31. srpna 2021

Vážení přátelé,

i v dnešním čísle informačního servisu Vám přinášíme aktuální informace a výklady ke změnám v oblasti odměňování zaměstnanců a personalistice, neboť Poslanci, kterým již brzy skončí mandát, jsou stále velmi aktivní...

1/ DOPLNĚNÍ ČÍSLA SBÍRKY ZÁKONŮ KE ZMĚNÁM KOMENTOVANÝM V MINULÉM ČÍSLE DIS

V DIS 7-8/2021 jsme psali o změnách v zákonu o daních z příjmů a v zákonu o SSP (body 1 a 5), které byly provedeny zákonem **285/2021 Sb., a to s účinností od 28. července 2021**. Vzhledem k tomu, že číslo Sbírký zákonů a účinnost těchto změn nebyla v době vydání toho čísla známa, doplňujeme náš výklad takto:

- podle přechodných ustanovení bude vyšší přídavek na dítě poskytnut již za měsíc červenec 2021, a to bez žádosti poživatele o jeho zvýšení,
- podle přechodného ustanovení č. 4, které řeší proplácení nevyčerpaného rodičovského přídávku na předchozí dítě a které zní:

Podle § 30a odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se postupuje v případech, kdy se další nejmladší dítě v rodině narodí nejdříve v den nabytí účinnosti tohoto zákona.

Tzn., že pokud se dítě narodilo před 28. červencem, mají tito rodiče „smůlu“ a nevyčerpaná část rodičovského příspěvku na předchozí dítě jim „propadne“. Naopak u dětí, které se narodily 28. července nebo později, bude nevyčerpaná výše rodičovského příspěvku na předchozí dítě doplacena.

- u změn v zákonu o daních z příjmů platí to, co bylo uvedeno v minulém čísle, tzn., že zvýšené měsíční daňové zvýhodnění na druhé, třetí a každé další dítě bude poskytnuto až od roku 2022. Zvýšené roční daňové zvýhodnění na tyto děti za rok 2021 bude uplatněno v rámci ročního zúčtování nebo v daňovém přiznání. Zrušení měsíční hranice daňového bonusu se uplatní až od ledna 2022.

V zákonu 117/95 Sb. o SSP je provedena „nenápadně“ ještě jedna změna, a to vypuštěním slov „za měsíce červenec a srpen“ v § 5 odst. 1 písm. a) bodu 1 a změnou § 5 odst. 8 písm. a) se **za rozhodný příjem pro dávky SSP nebudou považovat veškeré dosažené příjmy nezaopatřených dětí**. Dosud se za příjem nezaopatřených dětí nepovažovaly pouze příjmy za červenec a srpen.

2/ ZMĚNY V OBČANSKÉM SOUDNÍM ŘÁDU

Zákonem 286/2021 Sb. je provedena řada změn v OSŘ, exekučním řádu apod. Většina těchto důležitých změn bude platit od 1. ledna 2022 a budeme se jim věnovat v některém následujícím čísle. Tímto zákonem se ale změnil i zákon 191/2020 Sb. o některých opatřeních ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru na osoby účastnící se soudního řízení, poškozené, oběti trestných činů a právnické osoby a o změně insolvenčního zákona a občanského soudního řádu, kde se s účinností od 31. července doplnil § 24a, který zní:

(1) Odměna nebo jiné obdobné plnění poskytnuté zaměstnanci nebo příslušníku složky integrovaného záchranného systému nebo kritické infrastruktury za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního nebo služebního úkolu,

který souvisel s plněním úkolů stanovených krizovými opatřeními a mimořádnými opatřeními Ministerstva zdravotnictví v době epidemie COVID-19, podléhá výkonu rozhodnutí nebo exekuci pouze z jedné poloviny.

(2) Ten, kdo vyplatil plnění podle odstavce 1, je povinen sdělit exekutorovi na jeho písemnou žádost, zda plnění je poskytnuté za splnění úkolu uvedeného v odstavci 1.

Z toho vyplývá, že z odměn vyplácených zaměstnanci nebo příslušníku složky integrovaného záchranného systému nebo kritické infrastruktury v souvislosti s plněním úkolů v době epidemie COVID, budou srážky ze mzdy provedeny pouze z jedné poloviny této odměny.

Naše poznámka: Jak se bude prakticky výpočet srážky provádět zatím nikdo nesdělil a vzhledem k tomu, že tato změna platí od 31. 7. 2021, mělo by se to týkat již odměn vyplácených za červenec... Problém je v tom, že odměna podléhá odvodům obojího pojistného a dani z příjmů a bude ve většině případů vyplácena se mzdou za příslušný měsíc... Podle našeho názoru se bude muset provést dvojitý výpočet mezd za příslušný měsíc, aby se zjistilo, kolik činí odměna v čistém a potom se pro účely srážek ze mzdy zahrne do čisté mzdy její polovina??? Zde by bylo asi vhodné výplatu odměny zaměstnanci s exekucí odložit do doby, kdy bude známo, jak se polovina odměny zjistí... My budeme sledovat vývoj aktuálních výkladů a ihned po jejich zveřejnění je zařadíme na naše stránky www.demonia.cz.

3/ ZVÝŠENÍ DŮCHODŮ PRO ROK 2022

Zákonem .../2021 Sb. byl změněn zákon 155/95 Sb. o důchodovém pojištění. Do zákona byl doplněn § 67c, který zní:

(1) Při zvýšení důchodů v pravidelném termínu v roce 2022 se k částce zvýšení procentní výměry důchodu stanovené podle § 67 přičte částka 300 Kč.

(2) Jsou-li splněny podmínky nároku na výplatu více důchodů, náleží dodatečná částka zvýšení podle odstavce 1 k procentní výměře toho důchodu, který se vyplácí v plné výši (§ 4 odst. 2 věta první).

Z této změny vyplývá, že poživatelé důchodu obdrží v příštím roce kromě zákonné valorizace ještě navýšení procentní výměry o 300 Kč.

Další důležité změny provedené tímto zákonem (zvýšení důchodu o 500 Kč za vychované dítě a nekrácený předčasný důchod u osob, které odpracovaly alespoň 20 let ve složkách Integrovaného záchranného systému) by měly začít platit až od 1. 1. 2023, takže Vás o nich budeme informovat později.

4/ POTVRZENÍ K CHRÁNĚNÉMU ÚČTU

V minulém čísle jsme psali o chráněném účtu, který by měl pomoci dlužníkům, aby se nedostali do „dluhové pastí“. Vzhledem k tomu, že v době uzávěrky předchozího čísla nebyl ještě k dispozici vzor tiskopisu „potvrzení k chráněnému účtu“, který budou muset vystavit všichni plátcí chráněného příjmu, zařazujeme tento tiskopis do tohoto čísla. Zároveň je na našich stránkách www.demonia.cz ke stažení i v elektronické podobě.

5/ PRACOVNÍ VOLNO SOUVISEJÍCÍ S ČINNOSTÍ PRO DĚTI A MLÁDEŽ

S účinností od 1. ledna 2021 došlo novelou zákoníku práce k úpravě § 203 odst. 2) písm. h) a ke vložení nového § 203a.

Nové znění (tučně zvýrazněny změny) **§203 odst. 2)** Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci, **písm. h)**: k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež, **a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže**; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež. **Zaměstnanci přísluší za podmínek podle § 203a pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce.**

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu v uvedeném **rozsahu nejvýše 1 týdne** v kalendářním roce může být čerpáno v kuse, jako 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů (viz §350a ZP), tedy nejen od pondělí do neděle, ale například od středy do úterý (či jakýkoli jiný 7denní interval), nebo i po částech, což se bude týkat kratších sportovních soustředění konaných v délce například jen 2 dnů. Při čerpání v týdenním kuse může dojít k výplatě náhrady mzdy například i jen za jeden či dva dny, připadla-li zaměstnanci na toto období jen jedna nebo dvě plánované směny, i když v tomto případě by zaměstnanec spíše žádal o uvolnění jen na tento jeden či dva dny. V případě žádosti o uvolnění na například dva týdny po sobě jdoucích s plánovanými směny středa, čtvrtek (v 1. týdnu), pondělí, úterý a pátek (ve druhém týdnu), bude zaměstnanec žádat o uvolnění od středy prvního týdne do pátku druhého týdne. Pak se bude týden pro náhrady posuzovat od středy prvního týdne do následujícího úterý a zaměstnanec tak bude mít nárok na náhradu mzdy za 4 pracovní dny (St, Čt, Po a Út) a žádné další dny se nedají připočítat. Při čerpání typicky na krátká sportovní soustředění může naopak dojít k čerpání náhrady po částech za celkem 7 pracovních dnů. Bude-li zaměstnanec čerpat volno na například čtyři soustředění konané vždy od čtvrtka do neděle a jeho pracovní doba je pondělí až pátek, bude vždy žádat jen o volno na čtvrtek a pátek. Pak se mu do týdne pro náhradu započítají první tři volna (Čt+Pá) celá a ze čtvrtého soustředění ještě čtvrtek. Náhrada mzdy za tato kratší čerpání nesmějí v součtu přesáhnout hranici průměrné mzdy v NH (34 611 Kč), pokud by došlo k vyčerpání daného limitu již za např. 5 dní, pak za 6. a 7. den náhrada nepřísluší.

V případě, že má zaměstnanec uzavřeno **více pracovních poměrů** u jednoho či více zaměstnavatelů (bez ohledu na úvazek či rozvržení směn), posuzuje se každý pracovní poměr, resp. práva a povinnosti z něj plynoucí, samostatně. To znamená, že u každého pracovního poměru může zaměstnanec určit první den

překážky nezávisle na jiném pracovním poměru (překážka u každého pracovního poměru může začínat v jiný den). Na dohody mimo pracovní poměr se tato právní úprava nevztahuje (§77 ZP).

Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši **jeho** průměrného výdělku, **nejvýše však ve výši průměrné mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém se poskytuje pracovní volno (§203a odst. 2 ZP) - pro rok 2021 jde o částku 34 611 Kč. Tato částka se žádným způsobem nepřepočítává (nestanovuje se poměrná část, nepřepočítává se na průměrný hodinový výdělek, nepřepočítává se podle konkrétního počtu pracovních dnů v měsíci) a je absolutním maximem, které zaměstnanci nejvýše za 1 týden v kalendářním roce přísluší. Zaměstnanci s velmi vysokými příjmy mohou tohoto limitu dosáhnout již za několik pracovních dnů a za zbývající pracovní dny v období 1 týdne jim pak náhrada mzdy již příslušet nebude. Pokud bude průměrný výdělek zaměstnance za 1 týden vyšší, než uvedený limit, a zaměstnavatel vyplatí náhradu mzdy ve vyšší výši, má nárok na refundaci pouze do výše limitu.

Pracovní volno s náhradou mzdy náleží zaměstnanci při splnění podmínek uvedených v §203 odst. 2) písm. h) a zároveň v §203a odst. 1) a to, že se musí jednat o akci pořádanou právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností. Tuto skutečnost musí zaměstnanec zaměstnavateli prokázat, jinak mu náhrada nepřísluší. V případě, že je pořadatelem tábora nebo sportovního soustředění fyzická osoba, přísluší zaměstnanci pracovní volno podle § 203 odst. 2 písm. h), avšak nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu, a to i přesto, že tato fyzická osoba může být zapsána ve veřejném rejstříku.

Refundace náhrady mzdy

Pokud dojde ke splnění zákonných podmínek pro refundaci, má zaměstnavatel nárok na uplatnění žádosti o úhradu náhrady mzdy ze státního rozpočtu (§203a odst. 3 ZP) do tří let ode dne její výplaty. Úhradu poskytuje na žádost okresní správa sociálního zabezpečení, v Praze Pražská správa sociálního zabezpečení a v Brně Městská správa sociálního zabezpečení Brno (dále jen „OSSZ“), a to podle sídla zaměstnavatele, je-li jím právnická osoba, nebo podle místa trvalého pobytu zaměstnavatele, je-li jím fyzická osoba. Vzor žádosti, který lze k žádosti využít je ke stažení na webových stránkách české správy sociálního zabezpečení: <https://eportal.cssz.cz/documents/20122/35802/ZOUPNM.pdf/f8449b4c-9edb-443e-179d-36ff474bbe16?t=1609398771097>). Pokyny k jejímu vyplnění jsou ke stažení: https://eportal.cssz.cz/documents/20122/35802/ZOUPNM_pokyny.pdf/e61550c8-c477-8d59-5ab1-fb249002c3ae?t=1609398771715. Zaměstnavatel je povinen doložit poskytnutí náhrady mzdy nebo platu a splnění podmínek pro její poskytnutí. Zaměstnavatel může uplatnit nárok na úhradu náhrady mzdy, která byla vyplacena více zaměstnancům, jednou žádostí, anebo může nárok uplatnit prostřednictvím samostatných žádostí.

Pokud je zaměstnavatel povinen platit z poskytnuté náhrady mzdy pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění pak v souladu s **§ 25a zákona 589/1992 Sb.**, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a **§ 26a zákona 592/1992 Sb.**, o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, se v případě, že se uhrazuje zaměstnavateli náhrada mzdy (platu), **se uhrazuje zaměstnavateli také pojistné** na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, které je zaměstnavatel povinen z tohoto plnění platit (tj. 24,8 % z poskytnuté náhrady mzdy nebo platu zaokrouhlené na celé koruny směrem nahoru), a také pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen z tohoto plnění platit (9 % z poskytnuté náhrady mzdy nebo platu zaokrouhlené na celé koruny směrem nahoru). Pokud zaměstnavatel není povinen toto pojištění platit, není mu ani refundováno. Pojistné za zaměstnance se odvádí z poskytnuté náhrady mzdy a nerefundují se.

Zaměstnavatel je povinen k žádosti **doložit** (převzato ze stránek ČSSZ) **poskytnutí náhrady mzdy a splnění podmínek** pro její poskytnutí, tedy že

- uvolněný zaměstnanec vykonával činnost vedoucího tábora pro děti a mládež, jeho zástupce pro věci hospodářské a zdravotní, oddílového vedoucího, vychovatele, instruktora, středního zdravotního pracovníka v táborech pro děti a mládež, anebo obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže – *uvedené lze doložit např. organizátorem (tábora či sportovního soustředění) vystaveným potvrzením;*
- uvolněný zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo mládeží – *uvedené lze doložit např. potvrzením příslušné organizace [doložení této podmínky se nevyžaduje, jde-li o tábory (nikoli sportovní soustředění) pro zdravotně postižené děti a mládež; potvrzení se z povahy věci může týkat jen práce uvolněného zaměstnance pro organizaci vystavující potvrzení];*
- uvolněný zaměstnanec vykonával činnost uvedenou v první odrážce v rámci akce pořádané právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a zároveň je práce s dětmi a mládeží hlavní činností této právnické osoby – *uvedené lze doložit např. potvrzením organizátora či listinami, z nichž bude zřejmé, že pořádající právnická osoba splňuje uvedené podmínky;*
- došlo k faktickému poskytnutí náhrady mzdy zaměstnanci – *uvedené lze doložit např. účetními a dalšími doklady k vedení účetnictví (k vedení daňové evidence) včetně účtů a dokladů souvisejících s výplatou mezd a dalších nároků zaměstnanců souvisejících se zaměstnáním.*

O žádosti zaměstnavatele bude rozhodnuto ve správním řízení, které je zahájeno dnem, kdy žádost dojde místně příslušné OSSZ.

6/ SKONČENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍHO VZTAHU SMRTÍ ZAMĚSTNANCE

Podle §48 odst. 4 z. 262/2006 Sb. Zákoník práce (dále jen ZP) zaniká pracovní poměr (dále jen PP) smrtí zaměstnance. Stejně tak smrtí zaměstnance zaniká i pracovně právní vztah založený dohodami mimo pracovní poměr, protože závislá práce může být vykonávána výlučně osobně (§2 odst. 1 ZP).

V den ukončení PP nebo dohody mimo pracovní poměr (která zakládá účast na nemocenském pojištění) je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci dle §313 ZP potvrzení o zaměstnání. Tato povinnost v případě skončení pracovněprávního vztahu smrtí zaměstnance odpadá.

Smrtí zaměstnance však nezanikají peněžitá práva z pracovněprávních vztahů, která vznikla za života zaměstnance a v době jeho smrti existovala (§328 odst. 1). To platí i v případě, že zaměstnanec zemřel v průběhu pracovněprávního vztahu nebo po jeho ukončení. Naopak peněžitá práva zaměstnavatele smrtí zaměstnance zanikají s výjimkou těch, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně (§328 odst. 2 ZP).

Z hlediska zaměstnavatele je však třeba dobře rozlišit, která peněžitá práva lze zahrnout do trojnásobku průměrného výdělku a lze je tak vyplatit pozůstalým dle odst. 1 §328, a která práva musí být postoupena do dědického řízení. Třetím okruhem jsou pak dlužné cestovní náhrady, náhrady za opotřebení vlastního zařízení, paušální náhrady za údržbu oděvů či příspěvků na dopravu do zaměstnání a obdobná plnění, jejichž smyslem je refundace výdajů, které zaměstnanec vynaložil na náklady své domácnosti za účelem práce pro svého zaměstnavatele. Tyto částky ani nemají povahu mzdových a platových práv a nelze je proto počítat do 3násobku průměrného měsíčního výdělku.

Do mzdových a platových práv (práva, která zaměstnanec nabyl výkonem práce před smrtí) **patří** zejména dosud nevyplacená mzda, náhrada mzdy (za dosud nevyčerpanou dovolenou), odměny z dohod mimo PP, odměny za pracovní pohotovost, náhrada za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu či nemoci z povolání. Tyto nároky přecházejí do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku postupně na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob (§328 odst. 1). Společnou domácnost vymezuje §347 odst. 5 ZP. Jestliže úhrn těchto částek nepřevyší 3násobek průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance, musí být po provedení zákonných odvodů celá částka vyplacena osobám dle §328 odst. 1. Předmětem dědictví se stávají, pokud takovýchto osob není a také úhrn těchto částek převyšující 3násobek průměrného výdělku. Problém může nastat u manželů, kteří spolu dlouhodobě nežijí a nehospodaří, nebo již běží rozvodové řízení, přičemž formálně žijí v domácnosti, a přesto podle zákona vznikne druhému manželovi nárok na výplatu peněžitých nároků. Zákon v tomto případě vychází z vyživovací povinnosti zemřelého a předpokládá obtížnou životní situaci pozůstalých.

Mzdová a platová práva, která nelze poskytnout přímo pozůstalým jmenovaným v odst. 1 §328 a **stávají se předmětem dědictví** jsou například odstupné a obdobná plnění poskytovaná při skončení PP (jako je odbytné ve státní službě či smluvní odchodné) nebo při skončení výkonu funkce. Dále sem patří náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění (§271c ZP) a náhrada věcné škody (§271e ZP). Taktéž různé benefity, které zaměstnavatel poskytuje ze sociálních fondů nebo FKSP (nevyplacené ale již přiznané příspěvky na rekreaci, dětské tábory, dary či sociální výpomoci) a peněžité odměny věrnostní a stabilizační povahy (při životních a pracovních výročích nebo odchodu do důchodu) nebo za pomoc v mimořádných situacích poskytovaných podle §224 odst. 2 ZP.

Částky, které se stanou předmětem dědického řízení nelze nikomu vyplatit a je třeba je deponovat až do pravomocného ukončení dědického řízení. Na žádost pověřeného notáře sdělí zaměstnavatel potřebné údaje o těchto dlužných částkách a jejich výši. Případně i výši pohledávek zaměstnavatele, pokud nezanikly podle odst. 2 §328.

Z hlediska §239a odst. 1 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád (dále jen DŘ) se na zemřelou osobu pohlíží, jako by žila, a to až do dne předcházejícího dni pravomocně skončeného dědického řízení. A proto je třeba z hlediska daně z příjmů fyzických osob (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen ZDP)) řešit tyto základní otázky:

- 1) Vzniká povinnost podat / podávat daňové přiznání za zemřelou osobu?
- 2) Kdo bude daňové přiznání podávat?
- 3) V jakých lhůtách a za jaká období budou daňová přiznání podávána?

1) Povinnost podat daňové přiznání z příjmu fyzických osob (dále jen DPFO)

Povinnost podat DPFO je řešena v §38g ZDP. Daňové přiznání je povinen podat každý,

Odstavec 1:

- jehož roční příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů FO, přesáhly 15 000 Kč, pokud se nejedná o příjmy od daně osvobozené nebo příjmy z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně.
- anebo nepřesáhly, ale vykazuje daňovou ztrátu.

Odstavec 2:

- kdo měl příjmy podle §6 od více plátců daně současně (byť v jen jeden jediný den v roce) nebo u všech postupných plátců nepodepsal prohlášení k dani podle §38k.
- nebo měl příjmy podle §7 až §10 vyšší než 6 000 Kč.
- kdo je rezident členského státu EU nebo státu tvořícího EHP a chce uplatnit slevy podle §35ba odst. 1 písmeno b) až e) a g) nebo daňové zvýhodnění anebo nezdanitelnou část základu daně.
- kdo obdržel příjmy ze závislé činnosti za uplynulá léta, které se tehdy nepočítaly za jeho příjmy podle §5 odst. 4, protože mu nebyly vyplaceny.

- (poplatník s příjmy ze závislé činnosti) uplatňuje pro snížení základu daně hodnotu bezúplatného plnění poskytnutého do zahraničí.

Odstavec 4:

- jehož plátce daně oznámil dlužnou částku na dani nebo neoprávněně vyplacenou částku na daňovém bonusu vzniklou zaviněním poplatníka správci daně a předal podklady potřebné k vybrání vzniklého rozdílu podle §38i odst. 5 písm. b.

Odstavec 5:

- u koho došlo k výplatě pojistného plnění ze soukromého životního pojištění, jiného příjmu, který není pojistným plněním a nezakládá zánik pojistné smlouvy, nebo k předčasnému ukončení pojistné smlouvy soukromého životního pojištění, v důsledku, kterých došlo k povinnosti zdanit příjem ze závislé činnosti.

2) Kdo bude daňové přiznání podávat?

Daňovou povinnost zůstavitele plní osoba spravující pozůstalost, a to vlastním jménem na účet pozůstalosti (§239b DŘ).

3) V jakých lhůtách a za jaká období budou daňová přiznání podávána?

Daňová přiznání jsou podávána až ve čtyřech termínech:

- Za **předchozí zdaňovací období**, pokud DPFO nebylo ještě podáno a nebylo provedeno roční účtování za života zůstavitele. Po smrti roční zúčtování nelze provést, ani kdyby si o něj zůstavitel před smrtí požádal. Toto DPFO bude označeno na řádku 04 kódem „I“.
- **Od 1.1. do dne předcházejícího smrti** zůstavitele a to do 3 měsíců ode dne smrti. Tuto lhůtu nelze prodloužit (§239b odst. 4 DŘ). Toto DPFO bude na řádku 04 označeno také kódem „I“. V tomto DPFO budou uplatněny všechny slevy na dani jako za života poplatníka, včetně celé slevy na poplatníka.
- **Ode dne smrti zůstavitele do dne předcházejícího dni skončení řízení** o pozůstalosti a to do 30 dnů ode dne skončení řízení o pozůstalosti (§239b odst. 5 DŘ). Pokud je dědické řízení ukončeno ve stejném zdaňovacím období, jako nastala smrt bude na řádku 04 DPFO uveden kód „N“.
- Pokud dědické řízení není ukončeno do 31.12. běžného roku (toho roku v němž nastalo úmrtí), podává se běžné DPFO bez speciální specifikace na řádku 04 ve standardních termínech. Po ukončení dědického řízení se podá poslední DPFO od 1.1. do dne skončení dědického řízení s kódem „N“.

V DPFO viz poslední dva body (tedy ode dne smrti) se neuplatní slevy dle §38ga, tedy nezdanitelná část základu daně, sleva na dani, s výjimkou slevy na dani dle §35 a daňové zvýhodnění.

7/ ODPOVĚDI NA DOTAZY

29/2021 Zaměstnanec nás požádal od 1. 9. 2021 o rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte. Dítěti je v současné době jeden rok a matka dítěte chce jít pracovat. Jak to bude u našeho zaměstnance s nárokem na dovolenou za rok 2021, když odpracoval všechny týdenní pracovní doby v měsících leden až srpen?

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec odpracoval do konce měsíce srpna alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby, započte se u něho až do výše dvacetinásobku týdenní pracovní doby i doba rodičovské dovolené, kterou čerpal od září. Díky tomuto zápočtu bude mít zaměstnanec nárok na dovolenou ve výši, jako by pracoval celý rok.

30/2021 Jaké povinnosti má náš zaměstnanec vůči OSSZ, pokud sám ukončí zaměstnání v České republice a odjede pracovat do zahraničí (do státu EU), nejedná-li se ani o vyslání zaměstnance ani o souběh zaměstnání ve více státech EU?

Zaměstnanci, který skončí zaměstnání v ČR a odjede pracovat do ciziny zaniká účast na nemocenském pojištění v ČR. Nové pojištění mu opět vznikne, pokud po návratu do ČR vstoupí do zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění. V takovémto případě nemá zaměstnanec žádnou oznamovací povinnost vůči OSSZ, ale také se u něho nejedná o dobu důchodového pojištění v ČR.

31/2021 Na podzim bude mít naše firma 30 let od jejího založení. Při této příležitosti bychom chtěli poskytnout nějaké finanční odměny i našim bývalým zaměstnancům, kteří jsou v současné době již poživateli starobního důchodu. Jak by to bylo s odvody daně z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění? Kdy by se jednalo o daňově uznatelný výdaj?

Pokud poskytnete bývalému zaměstnanci plnění po skončení pracovněprávního vztahu, jedná se o příjem podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP (příjem plynoucí v souvislosti s dřívějším výkonem činnosti), který podléhá dani z příjmů. Starobní důchodce by ale mohl učinit Prohlášení k dani (pokud jej nemá podepsané někde jinde) a uplatnit si slevu na poplatníka. Pro odvod pojistného na SZ je důležité, zda bude toto plnění poskytnuto poživateli starobního důchodu po uplynutí jednoho roku od skončení zaměstnání (§ 5 odst. 2 písm. d) zákona 589/92 Sb.), protože v tomto případě by se pojistné neodvádělo. Obdobně by se neodvádělo zdravotní pojištění podle § 3 odst. 2 písm. d) zákona 592/92 Sb. Pokud by plnění bylo poskytnuto do jednoho roku od skončení zaměstnání, odvedlo by se jak sociální, tak zdravotní pojištění. Aby se jednalo o daňově uznatelný výdaj, muselo by být toto plnění poskytnuto podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 – práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele.

32/2021 Zaměstnanec u nás pracuje na dohodu o provedení práce od měsíce března 2021. V měsících března až červen nepřekročil 10000 Kč a tudíž jsme z odměny z dohody neodváděli ani jedno pojistné a danili jsme srážkovou daní 15% (nepodepsal Prohlášení k dani). V měsíci červenci dosáhl příjmu z dohody 21800 Kč. Jaký bude mít dopad překročení hranice 10000 Kč na práci mzdové účetní?

Tomuto zaměstnanci založila dohoda o provedení práce v měsíci červenci účast na pojištění, takže je třeba nahlásit zaměstnance, který překročil hranici 10000 Kč na OSSZ do 20. kalendářního dne měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž vznikla účast na pojištění (§ 94 odst. 1 zákona o NP). Přihlášení se ale provede podle § 19 odst. 1 písm. a) zákona o NP již od měsíce, v němž zaměstnanec do

zaměstnání na DPP nastoupil (tj. od března). Obdobně je třeba přihlásit zaměstnance i na příslušnou zdravotní pojišťovnu, ale zde až od měsíce července. V případě, že by v následujícím měsíci (tj. srpnu) pojištění opět nevzniklo (odměna do 10000 Kč), tak se na zdravotní pojišťovně zaměstnanec odhlásí, ale na OSSZ zůstává již přihlášen až do skončení této dohody. U daně z příjmů se za měsíc červenec odvede zálohová daň.

33/2021 Zaměstnanec, který u nás pracoval od 1. 8. 2020 dostal v měsíci dubnu 2021 výpověď pro nadbytečnost a pracovní poměr mu měl skončit dne 30. 6. 2021. Kdyby k tomuto datu skončil, náleželo by mu odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku. Zaměstnanec dne 19. 6. 2021 onemocněl a nemoc mu skončí pravděpodobně až koncem měsíce srpna 2021. Kdy skončí tomuto zaměstnanci pracovní poměr a kolikanásobek odstupného mu musíme vyplatit?

Podle § 53 odst. 2 ZP byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby (nemoci) tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení nemoci, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Když budeme předpokládat, že zaměstnanec na prodloužení pracovního poměru bude trvat, tak jeho pracovní poměr skončí až 13. kal. dnem po skončení pracovní neschopnosti, což bude někdy v měsíci září. Díky tomuto prodloužení pracovního poměru, bude trvat pracovní poměr alespoň jeden rok a zaměstnanci vznikne nárok na odstupné ve výši nejméně dvojnásobku průměrného výdělku (§ 67 odst. 1 písm. b) ZP).

34/2021 Po rodičovské dovolené se nám od dubna letošního roku vrátila do práce maminka. Zároveň se dohodla na ukončení pracovního poměru k 31. 7. 2021. Za letošní rok jsme jí vypočetli dovolenou za 4 odpracované měsíce, tj. za 17 stanovených týdenních pracovních dob. Domníváme se, že rodičovská dovolená se pro účely dovolené nepovažuje za výkon práce. Je tento náš postup výpočtu dovolené správný?

Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně odpracovala v období od dubna do července alespoň dvanáctinásobek stanovené týdenní pracovní doby, započte se u ní až do výše dvacetinásobku týdenní pracovní doby i doba rodičovské dovolené, kterou čerpala začátkem roku. Díky tomuto zápočtu bude mít zaměstnankyně nárok na dovolenou za stanovené týdenní pracovní doby od ledna do července.

35/2021 Zaměstnanci jsme dne 19. července po odpracování směny předali ukončení pracovního poměru ve zkušební době. Tento zaměstnanec si ještě ten den zašel k lékaři, který mu od 19. 7. 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 je opět od MURPHYHO:

KAŽDÁ ROZVINUTĚJŠÍ TECHNOLOGIE JE K NEROZEZNÁNÍ OD KOUZEL.
