

Účetní, daňové a ostatní užitečné aktuality posbírané k 24. dubnu 2024

Nejnovější úprava dohod o provedení práce – nakonec prý zvítězil rozum!?

PROLOG: Vládní konsolidační balíček schválený v závěru roku 2023 zavedl s účinností od 1. 7. 2024 u dohod o provedení práce dva limity pro vznik účasti na nemocenském pojištění:

- První limit pro zaměstnance s jednou dohodou o provedení práce u jednoho zaměstnavatele do měsíční odměny ve výši 25% průměrné mzdy – v roce 2024 hodnota 10 500 Kč.
- Druhý limit pro případ že zaměstnanec uzavře více dohod o provedení práce u různých zaměstnavatelů ve výši 40% průměrné mzdy – účast na pojištění by následně vznikla u všech dohod, pokud by měsíční úhrn odměn zaměstnance z těchto DPP přesáhl 17 500 Kč.

Účinnost úpravy měla nastat 1. 7. 2024.

Ve středu 17. dubna 2024 schválila poslanecká sněmovna novelu zákona o investičních společnostech (sněmovní tisk 570), která obsahuje významný přílepek nově upravující problematiku dohod o provedení práce..

Výše uvedený legislativní zmetek úpravy DPP v podobě systému souhrnného limitování všech dohod o provedení práce (DPP) v rozsahu 40% průměrné mzdy, který byl zákonodárci schválen a vysvěcen v konsolidačním balíčku, byl zcela zavržen a zmíněnou novelou nahrazen systémem zbrusu novým.

Dohody o provedení práce se budou za podmínek obsažených v zákonu o nemocenském pojištění nově považovat za zaměstnání malého rozsahu. V praxi to znamená, že u všech DPP se limit pro povinné odvody sociálního a zdravotního pojištění snižuje na 4 000 Kč, což je právě limit pro zaměstnání malého rozsahu. Důvodová zpráva: „Pokud u DPP příjem sjednán nebyl nebo byl sjednán v nižší částce než 4 000 Kč, jde o zaměstnání malého rozsahu a účast na pojištění se řídí ustanovením § 7 zákona o nemocenském pojištění, proto nevznikne účast na nemocenském pojištění, dokud příjem ze zaměstnání malého rozsahu (včetně této DPP) v kalendářním měsíci nebude alespoň 4 000 Kč.“.

V případě, že se u DPP sjedná příjem vyšší než 4 000 Kč, dohoda o provedení práce nebude zaměstnáním malého rozsahu a vznikne z ní účast na pojištění. Ale na tomto místě nová úprava nekončí:

Zaměstnanec bude mít možnost určit si v každém měsíci jednu hlavní, takzvanou oznamovanou dohodu, u které by platil odlišný měsíční limit pro povinné odvody sociálního a zdravotního pojištění ve výši 25% průměrné mzdy

(v roce 2024 je to 10 500 Kč). Speciální režim oznámené dohody, ve kterém se bude vznik účasti na pojištění posuzovat odlišně, bude ale moci u konkrétního zaměstnance v rámci kalendářního měsíce uplatnit pouze jeden zaměstnavatel.

Podle prozatím dostupných informací o praktické aplikaci oznámené dohody se v praxi bude postupovat takto: zaměstnanec zaměstnavateli oznámí, že u něho chce uplatňovat ke sjednané a uzavřené DPP režim oznámené dohody. Zaměstnavatel tento záměr uplatnění vyššího limitu pro odvody sociálního a zdravotního pojištění u tohoto zaměstnance elektronicky oznámí ČSSZ a následně si prostřednictvím ePortálu ČSSZ ověří, zda stejný zaměstnanec již režim oznámené dohody neuplatňuje u jiného zaměstnavatele. Nárok na osvobození od povinných pojistných odvodů bude mít zaměstnavatel, který oznámenou dohodu u konkrétního zaměstnance u ČSSZ zaregistruje jako první. Registrace takto oznámené dohody u ČSSZ bude zrušena na základě informace zaměstnavatele o ukončení výkonu práce zaměstnance na tuto dohodu a jejím zrušení. Oznámení o ukončení práce na oznámenou dohodu a jejím zrušení může učinit i sám zaměstnanec v případě, že zaměstnavatel ČSSZ příslušnou informaci nezaslal.

Sečteno a podtrženo – nová úprava obsažená ve výše uvedené novele zákona zavádí dva režimy dohod o provedení práce:

- oznámenou dohodu s měsíční odměnou nepřesahující limit ve výši 25% průměrné hrubé mzdy stanovené pro daný rok, při níž nevznikne účast na pojištění,
- dohody neoznámené považované za zaměstnání malého rozsahu do výše měsíční odměny 4 000 Kč.

Zákon nestanoví žádný početní limit pro uzavírání „malých“ DPP s měsíční odměnou do 4 000 Kč, takže v praxi bude moci zaměstnanec uzavřít v příslušném měsíci u různých zaměstnavatelů např. 12 takových dohod s odměnou do 4 000 Kč, aniž by z nich sociální a zdravotní pojištění platil.

Právní účinnost u výše uvedených změn limitů v pojistných odvodech sociálního a zdravotního pojištění u DPP vstoupí v platnost od 1. 1. 2025.

Pokud zaměstnanec pracující na DPP u zaměstnavatele nepodepíše prohlášení poplatníka daně z příjmů, odvádí se u všech DPP srážková 15%ní daň z příjmů.

Evidenční povinnosti od 1. 7. 2024

Zaměstnavatelé dosud OSSZ oznamují jednotlivý nástup zaměstnanců pracujících na DPP v případech, že DPP založí účast na nemocenském pojištění – výše měsíční odměny přesahuje 10 000 Kč. Od 1. července 2024, a to je termín, který se neúprosně blíží, budou ale zaměstnavatelé povinni na OSSZ hlásit všechny DPP uzavřené v daném měsíci. Učiní tak na zvláštním souhrnném formuláři, ve kterém oznámí údaje o všech uzavřených DPP včetně dohod, které účast na nemocenském pojištění nezaloží.

Zaměstnavatel tedy od 1. 7. 2024 nejpozději do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém

zaměstnával zaměstnance na základě dohod o provedení práce, předloží OSSZ na předepsaném tiskopisu tyto údaje:

- jméno a příjmení zaměstnance,
- rodné číslo nebo datum narození (nebylo-li rodné číslo přiděleno),
- název zdravotní pojišťovny,
- datum nástupu zaměstnance do zaměstnání,
- datum ukončení zaměstnání,
- výši příjmu, kterou zaměstnanci za příslušný měsíc zúčtoval.

Poprvé zaměstnavatel splní novou evidenční povinnost u DPP 20. 8. 2024.

Souhrnné oznámení všech DPP bude zaměstnavatel na OSSZ podávat elektronicky. V případě, že z prokazatelných technických důvodů nebude moci elektronickou formou oznámení dodržet, podá toto oznámení na předepsaném tiskopise v písemné podobě.

Přestože legislativní proces měnící úpravu DPP není dokončen – chybí schválení senátu a podpis prezidenta republiky a zveřejnění ve sbírce zákonů - Česká správa sociálního pojištění se připravuje na náběh evidenčních povinností tak, aby k 1. červenci byl k dispozici zvláštní souhrnný formulář pro měsíční hlášení evidence DPP. Tento týden, tj. od 22. 4. do 27. 4. zveřejní informace pro vývojáře mzdových programů včetně definice datové věty Výkazu.

Podle přechodného ustanovení musí být všichni zaměstnavatelé zaměstnávající zaměstnance v rámci dohod o provedení práce od července 2024 povinně registrováni v registru zaměstnavatelů u České správy sociálního zabezpečení.

EPILOG:

Při přemýšlení nad uvedeným příběhem několikerych chaotických legislativních změn dobře fungujícího a při podnikání hojně využívaného institutu dohod o provedení práce a jeho příčinách, není možné nepoložit si otázku o slučitelnosti popsanych společenských, politických a legislativních dějů, událostí a skutečností, se zdravým rozumem, slušností a profesionalitou, které by měly být znakem odpovědné správy veřejných záležitostí závazným pro vládu a zákonodárce. Stejně jako o jejich slučitelnosti s neustálými vládními proklamacemi o odstraňování byrokratické zátěže v podnikání a snižování nákladů státní správy.

Přitom výsledek porovnání finančních přínosů nové úpravy DPP se souvisejícími vyvolanými náklady v podnikatelské sféře a státní správě i četnými dalšími nepříznivými praktickými důsledky, např. očekávatelným rozšířením šedé ekonomiky, švarcsystému apod., kroky tímto směrem určitě neospravedlní a věcně nezdůvodní..

Kritika neprofesionality a mocenské arogance umožňující přijímat legislativní paskvily pokračuje, pro ilustraci uvádím z komentáře předsedy Sdružení podnikatelů a živnostníků České republiky: „Jestliže dnes OSVČ posílá na ČSSZ 1x ročně přehled pojistného, nově bude muset komunikovat měsíčně...Navíc stát, který desítky let vystupoval proti švarcsystému a

praktikám personálních agentur, změnami v DPP jim otevírá cestu. Živnostníci vnímají nová opatření jako proinflační, která nepřinesou státnímu rozpočtu ani korunu navíc. A vládě jen velkou spoustu naštvaných voličů.“

Změny v účetnictví a daních právnických osob

- Konsolidační balíček zvýšil sazbu daně z příjmů právnických osob z 19% na 21% s účinností od 1. 1. 2024.
- Účetní jednotky mohou od 1. 1. 2024 vstoupit do režimu vylučování nerealizovaných kurzových rozdílů. Do 31. 12. 2023 platilo, že kurzový rozdíl, který vznikl při přecenění aktiv a pasiv v cizí měně k rozvahovému dni vstoupil do hospodářského výsledku buď jako daňově účinný výnos nebo jako daňově účinná ztráta. Režim vyloučení nerealizovaných kurzových rozdílů znamená, že kurzové rozdíly vstoupí do daňových výnosů či daňových nákladů teprve v okamžiku vzniku reálného kurzového rozdílu, k němuž nejčastěji dochází úhradou cizoměnového závazku či pohledávky, Záměr vylučovat nerealizované kurzové rozdíly musí účetní jednotka oznámit správci daně nejpozději do 3 měsíců od prvního dne zdaňovacího období. Účetní jednotka si tento režim může zvolit dobrovolně vyhodnocením svých specifických podmínek a souvisejících důsledků.
- Zákon o účetnictví nařizuje vést účetnictví v české měně. Nyní se zavádí možnost vést účetnictví i v tzv. funkční měně, např. v eurech, dolarech, britských librách apod. Za funkční měnu účetní jednotky se považuje měna, která je hlavní měnou v prostředí, ve kterém účetní jednotka běžně a převážně působí. Pro daňové účely zůstává povinnost uvádět příslušné hodnoty a výstupy v českých korunách – např. ve vztahu k DPH.
- Mimořádné odpisy jsme při respektování zákonných podmínek využívali do konce roku 2023. Od 1. 1. 2024 můžeme mimořádné odpisy uplatňovat pouze u bezemisních vozidel, která pořídíme od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2028. Metodicky postupujeme podle stejných zásad jako při mimořádném odpisování majetku do 31. 12. 2023.
- Při pořízení vozidla kategorie M1 (osobní automobil) a jeho zařazení do obchodního majetku, lze od 1. 1. 2024 ze vstupní pořizovací ceny pro účely daňového odepisování zahrnout pouze částku do 2 000 000 Kč. Stejně omezení se při pořízení osobního automobilu jehož pořizovací cena přesahuje 2 000 000 Kč, promítá i do uplatnění nároku na odpočet DPH.
- Zrušení daňové uznatelnosti tichého vína jako reklamního předmětu.
- Povinnost sestavovat a zpřístupňovat zprávu o udržitelnosti a zprávu o daních z příjmů.
- Omezení vztahující se k poskytování zaměstnaneckých výhod tzv. zaměstnaneckých benefitů.

Nejčastější chyby v přiznání k dani z příjmů fyzických osob

- po zřízení datových schránek pro všechny podnikající osoby platí povinnost podávat formulářová podání finanční správě elektronicky, v roce 2024 se nedodržení povinnosti bude pokutovat,
- GFŘ upozorňuje, že daňová přiznání jsou často vyplněna a podána ve formátu PDF a nedodržuje se předepsaný formát XML,
- sleva na školkové musí být nárokována pouze do výše skutečně vynaložených výdajů a nikoliv za všech okolností v zákonné maximální výši limitované platnou hodnotou minimální mzdy pro daný rok,
- slevu na dítě chybně uplatňují oba rodiče – může jí uplatnit pouze jeden z rodičů, který žije s vyživovaným dítětem ve společné domácnosti. Druhý z rodičů by měl čestným prohlášením doložit, že slevu neuplatnil,
- při uplatňování slevy na manželku (Ia) se do příjmového limitu jejich výdělku v daném roce nezapočtou některé příjmy, nejčastěji nemocenské dávky, podpora v nezaměstnanosti apod. Podmínkou pro uplatnění této slevy je, že roční příjmy nevýdělečného manžela nepřesahují 68 000 Kč,
- úroky z hypotéčního úvěru či stavebního spoření se od základu daně odečítají v případě, že peníze z úvěru jdou na nemovitost, kterou poplatník vlastní a užívá jí k trvalému bydlení, v některých případech i na bytovou potřebu druhého z manželů, dětí, rodičů či prarodičů. Pokud se úvěrové smlouvy účastní větší počet osob, může si odpočet uplatnit jeden z nich anebo všichni rovným poměrným dílem.
Úroky spojené s pořízením bytové potřeby od 1. 1. 2021 lze od základu daně odečíst pouze v hodnotě 150 000 Kč – rozhoduje datum pořízení bytové potřeby,
- žádost o vrácení daňového přeplatku na str. 4 daňového přiznání často chybí podpis poplatníka,
- do konce zákonné lhůty pro podání daňového přiznání musíme správci daně oznámit, že jsme ve zdaňovacím období za které přiznání podáváme obdrželi období příjem od daně z příjmu osvobozený, který v daném roce byl vyšší než 5 000 000 Kč. To platí i pro poplatníky, kteří nemají povinnost přiznání k DPFO podávat. Nejčastěji jde o dary, dědictví, výhry v loteriích, příjmy z prodeje cenných papírů, movitých věcí, podílů na obchodních společnostech apod. V oznámení uvedeme výši příjmu, okolnosti nabytí příjmu, datum získání příjmu případně další informace, pokuty za nesplnění povinnosti mohou dosáhnout 10% – 15% částky neoznámeného příjmu,
- jestliže se poplatník rozhodne podat přiznání k DPFO dobrovolně, musí v něm uvést veškeré příjmy, které jsou předmětem daně, nejsou od daně osvobozené a nebyly zdaněny srážkovou daní. Příklad – poplatník má v daném zdaňovacím období kromě příjmů ze závislé činnosti příjem

z nájmu ve výši 15 000, zdaní v podaném daňovém přiznání i tento příjem. V případě, že by u svého zaměstnavatele zažádal o provedení ročního zúčtování, příjem z nájmu by nezdani, je nižší než 20 000 Kč,

- u příjmů z nájmu nemovitých věcí nelze při uplatňování skutečných nákladů odpisovat nemovitosti získané darováním za situace, kdy dar je z pohledu zákona o daních z příjmů od daně osvobozený. Takto získaný majetek je z odpisování vyloučen. Při odpisování bytů vezmeme v úvahu, že v pořizovací ceně bývá zahrnuta i cena pozemku a pozemky odpisovat nelze, takže celkovou vstupní pořizovací cenu bytu musíme pro účely odpisování o hodnotu pozemku, pokud je součástí ceny, snížit.

Ručení generálního dodavatele za mzdy zaměstnanců subdodavatele

Zákoník práce po své novele nově obsahuje ustanovení § 324a, které stanoví: Dodavatel ručí za mzdy, platy a odměny z dohody (dále jen mzdové nároky) zaměstnanců poddodavatele v rozsahu, v jakém se podíleli na smluvním plnění pro dodavatele, a to až do výše minimální mzdy.“

Dodavatelem se v tomto případě rozumí stavební podnikatel, který v rámci své podnikatelské činnosti související s výstavbou, rekonstrukcí nebo odstraněním stavby využívá další článek – subdodavatele.

Povinnost ručení se vztahuje i na agentury práce, které při provádění stavebních činností dodavatelům přidělují zaměstnance

Pokud zaměstnanci není vyplacena mzda v zákonném termínu, může zaměstnanec vyzvat příslušného ručitele k uspokojení svých mzdových nároků. Ručitel musí nároky zaměstnance uspokojit do 10 dnů od doručení příslušné výzvy a je povinen provést za daného zaměstnance související srážky a odvody.

Kromě ručitelské povinnosti zákon stanoví rovněž informační povinnost subdodavatele (zaměstnavatele) vůči jeho zaměstnancům. Subdodavatel je před zahájením stavebních prací povinen informovat o možném vzniku ručení, osobách ručitelů a jejich změnách, dále o podmínkách, lhůtách a postupu pro uplatnění práva vůči ručiteli.

Při nesplnění ručitelské povinnosti dodavatele může být uložena pokuta do výše 2 000 000 Kč. Pokud subdodavatel nesplní informační povinnost vůči svým zaměstnancům o vzniku ručení a jejich právech a povinnostech, může být pokutován částkou do 200 000 Kč.

Příspěvek státu podnikatelům na podporu elektromobility

Ministerstvo průmyslu a obchodu zavádí nový dotační program, jehož cílem je podpořit zvýšení podílu aut na alternativní pohon a výstavbu dobíjecích stanic. Program Záruka Elektromobilita, ze kterého mohou podnikatelé a firmy čerpat prostředky na nákup bezemisních vozidel a dobíjecích stanic se skládá ze dvou částí:

- z bankovní záruky na komerční úvěr na pořízení elektromobilu (bateriového elektrického vozu nebo vodíkového elektrického vozu) a dobíjecí stanice,
- z poskytnutí příspěvku.

Výše finančního příspěvku může v závislosti na dotačních pravidlech dosáhnout až 300 000 Kč. Pokud žádáme o záruku a příspěvek na vybudování dobíjecí stanice, je nutné jí pořídit současně s vozidlem, musí být neveřejná a sloužit podnikateli nebo firmě pouze pro vlastní potřebu.

Podnikatel si může v rámci programu pořídit i ojetý vůz a může ho pořídit i v zahraničí, musí však být dodán do 6 měsíců od prvního uvedení do provozu a nesmí mít najeto víc než 6 000 km.

Žádost o bankovní záruku a příspěvek mohou podávat podnikající fyzické osoby, malé, střední i velké firmy. Podpora není určena subjektům činným v zemědělské prvovýrobě a nemohou jí čerpat subjekty provozující silniční nákladní dopravu pro cizí potřeby a nelze jí čerpat ani na výzkumné a vývojové projekty.

Žádosti o bankovní záruku a příspěvek přijímá Národní rozvojová banka od 18. března 2024 do 30. září 2025.

Změna pravidel pro předčasné splacení hypotéky od 1. 9. 2024

Novela zákona o spotřebitelském úvěru s účinností od 1. září 2024 zpřesňuje pravidla pro předčasné splacení hypotéky v průběhu doby, po kterou je fixována úroková sazba.

Zákon důsledně rozlišuje, zda má spotřebitel pro splacení hypotéky oprávněný důvod, např. nachází-li se ve složité životní situaci nebo je k předčasnému splacení hypotéky motivován pouze finanční optimalizací v podobě přechodu k úvěrování jinou bankou s výhodnějšími úroky.

Rovněž se stanoví, jakou náhradu může při předčasném splacení hypotéky během fixace požadovat. Bance vzniká právo na limitovanou náhradu administrativních nákladů a části ušlých úroků – úrokový rozdíl. Tento rozdíl představuje souhrn úroků, o které banka přijde při předčasném splacení u konkrétní smlouvy do konce doby fixace, snížený o úroky, které by banka získala z poskytnutí nového obdobného úvěru.

Novela zákona o účetnictví

Nové znění zákona o účetnictví by mělo platit od 1. 1. 2025 a mělo by kromě dalších změn obsahovat:

- ***dělení závěrky na řádnou, mimořádnou a mezitímní by mělo být zrušeno a v novém vymezení by měla zůstat pouze závěrka řádná a mezitímní.*** Řádná účetní závěrka se sestavuje ke konci posledního dne účetního období. Mezitímní účetní závěrkou se rozumí účetní závěrka sestavovaná ve všech ostatních případech v průběhu účetního období, tedy k jinému než poslednímu dni účetního období. Nově se definují dva druhy

mezitímní účetní závěrky, a to mezitímní účetní závěrka sestavovaná pravidelně a mezitímní účetní závěrka sestavovaná nepravidelně.

- **novela omezí povinnost provádění povinného auditu.** Podle stávající úpravy auditují povinně velké účetní jednotky, střední účetní jednotky a malé účetní jednotky. Malé účetní jednotky při překročení nebo dosažení alespoň jedné hranice z kritérií pro povinný audit – platí pro malé jednotky formy akciové společnosti a svěřenského fondu. Ostatní malé jednotky povinně auditují pokud překročily hranice alespoň 2 kritérií. Kritéria povinného auditu se nemění – aktiva celkem 40 000 000 Kč, roční úhrn čistého obrátu 80 000 000 Kč, průměrný počet zaměstnanců 50. Podle novely by z povinný audit nemusely i při splnění kritérií malé účetní jednotky, které by mohly provádět audit dobrovolně. Povinnost auditu budou mít všechny velké a střední účetní jednotky.
- **kategorizace účetních jednotek se podle novely nebude vztahovat na účetní jednotky veřejného sektoru, ale pouze na podnikatelské účetní jednotky a na účetní jednotky neziskového sektoru.** Jinak vymezení stávajících kategorií na mikro, malá, střední, velká ,zůstává beze změn. Připomenutí hodnot: účetní jednotka mikro – aktiva 9 000 000 Kč, roční úhrn čistého obrátu (obrat) do 18 000 000 Kč, průměrný počet zaměstnanců za účetní období (zaměstnanci) 10; malá účetní jednotka – aktiva do 100 000 000 Kč, obrat 200 000 000 Kč, zaměstnanci do 50; střední účetní jednotka: aktiva do 500 000 000 Kč, obrat do 1 000 000 000 Kč, zaměstnanci do 250; velká účetní jednotka – aktiva nad 500 000 000 Kč, obrat nad 1 000 000 000 Kč, zaměstnanci nad 250.
- **cíl účetního výkaznictví novela definuje jako poskytnutí účetních informací vnějšímu uživateli, které budou užitečné pro jeho ekonomické rozhodování,** na základě kterých bude možné předpovídat budoucí peněžní toky posoudit důsledky jednání osoby odpovědné za řízení účetní jednotky a tako při posuzování řádného hospodaření s veřejnými prostředky při výkonu veřejné správy v případě účetního výkaznictví účetní jednotky veřejného sektoru.

Za vnějšího uživatele se považuje uživatel účetních informací, který se nepodílí na jejich tvorbě. **Finanční situaci se rozumí stav aktiv, dluhů a vlastního kapitálu, finančními výkonnostními změnami jsou změny ve finanční situaci,** které se projeví změnami vlastního kapitálu prostřednictvím výsledku hospodaření.

Za relevantní účetní informaci je považována informace, která je způsobilá ovlivnit rozhodování vnějšího uživatele. **Za věrohodnou informaci je považována taková, která vystihuje podstatu zobrazované skutečnosti. Skutečnost musí zobrazovat úplně, neutrálně a správně.**

Zákon dále upravuje **včasnost účetních informací** – nesmí být zastaralá v okamžiku, kdy je uživateli k dispozici a **srozumitelnost účetních informací** – účetní informace je srozumitelná, pokud je

uspořádaná, označená, jasná a výstižná. **Novela zpřesňuje zásadu významnosti**, je definována jako skutečnost, o které lze předpokládat, že by její nesprávné, neúplné nebo zkreslené uvedení, případně úplné opomenutí, mělo vliv na rozhodnutí vnějšího uživatele. Definována je rovněž **zásada konzistence** – účetní jednotky musí konzistentně používat účetní metody a používat obsahové vymezení položek účetních výkazů. Změnu může účetní jednotka provést k prvnímu dni účetního období a musí jí uvést v příloze k účetní závěrce včetně kvalitního zdůvodnění,

- **novela mění zásady oceňování**. Pro účely oceňování je třeba přesně stanovit okamžik pro uznání aktiv a dluhů, mělo by se provádět jako prvotní a následné. Prvotní oceňování se provádí k okamžiku uznání aktiv a dluhů, jakékoliv další ocenění se označuje jako následné.

Valorizační mechanismus pro stanovení minimální mzdy

Novela zákoníku práce bude zahrnovat valorizační mechanismus minimální mzdy – podle MPSV jasná a předvídatelná pravidla pro výpočet i aktualizaci minimální mzdy, která by v roce 2029 měla dosáhnout 47% průměrné mzdy, v roce 2025 by tento poměr měl činit 42,2%.

Minimální mzda se má určovat jako součin predikce průměrné mzdy v národním hospodářství pro příslušný kalendářní rok a koeficientu, který stanoví vláda na následující dva roky. Vláda tak bude prostřednictvím tohoto koeficientu určovat výši minimální mzdy.

Nejpozději do 31. 8. 2024 bude sdělením ministerstva financí vydána predikce průměrné mzdy pro rok 2025. Po konzultaci se sociálními partnery stanoví vláda svým nařízením dva koeficienty pro roky 2025 a 2026, kterými se bude násobit predikce průměrné hrubé mzdy pro daný rok. MPSV pak vypočte a vyhlásí do 30. 9. 2024 výši minimální mzdy pro rok 2025 a stejně bude postupovat i v roce 2026. V roce 2026 vláda obdobně stanoví koeficienty pro roky 2027 a 2028.

V nové znění zákoníku práce se vypouští povinnost zaměstnavatele vydávat písemný rozvrh dovolené.

Předpokládá se, že novela zákoníku práce bude platit od 1. 7. 2024.

Připravované změny zákoníku práce

Vláda dostane v průběhu května ke schválení novelu zákoníku práce, která podstatně změní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. S ohledem na neukončená jednání o některých změnách, lze uvést následující návrhy:

- **rodičům, kteří se vrátí do zaměstnání nejpozději ve 2 letech dítěte bude zaměstnavatel garantovat stejnou pracovní pozici a ohodnocení**. MPSV uvádí, že jeho záměrem je podpora rodin i zaměstnavatelů, pro které je delší než dvouletý výpadek činnosti zaměstnance v pracovním poměru

příliš dlouhý. Dosud platí, že částečně na DPP či DPČ pracující zaměstnanec na rodičovské dovolené, nesmí v dohodě se zaměstnavatelem sjednat stejný typ práce, kterou má uvedenou ve smlouvě o hlavním pracovním poměru. Novela toto omezení ruší a v případech rodičů na rodičovské dovolené bude možné sjednat stejný druh práce v pracovní smlouvě i dohodě,

- všech zaměstnanců i zaměstnavatelů se dotkne **změna data, od kterého se odvíjí počátek 2měsíční výpovědní lhůty**. V dosavadní úpravě platí, že počátek výpovědní lhůty začíná 1. dne v měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém byla výpověď podána. Příklad: výpověď podána 5. května, výpovědní lhůta začíná 1. června a skončí 31. července. Podle nové úpravy lhůta začne běžet ode dne, ve kterém ji zaměstnanec či zaměstnavatel obdrží, po novu by tak výše uvedený pracovní poměr skončil nikoliv 31. července, ale již 5. července,
- **u opodstatněné a zdůvodněné výpovědi kvůli pochybení v práci bude uplatněna pouze měsíční výpovědní lhůta**. Ilustrační příklad: zaměstnanec řidič přijde vlastní vinou o řidičské oprávnění – zaměstnavatel uplatní výpověď z pracovního poměru s jednoměsíční výpovědní lhůtou,
- **v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání bude mít zaměstnanec místo odstupného nárok na náhradu vyplácenou z povinného pojištění zaměstnavatele ve stejné výši**.
- **u běžných zaměstnanců se prodlouží zkušební doba ze 3 měsíců až na 4 měsíce a u vedoucích pracovníků až na 8 měsíců**. Zaměstnavatelům by ale zůstalo právo sjednat původní 2 – 6 měsíční zkušební dobu,
- **zákoník práce umožní samorozvrhování směn** – na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele bude možné, aby si zaměstnanec sám rozhodoval o době výkonu práce. Samorozvrhování bude využíváno na pracovních pozicích, na kterých není nutná fyzická přítomnost (obchody, servisní provozovny apod.), nýbrž konkrétní pracovní výsledek,
- **pracovněprávní vztahy budou moci navazovat mladiství od 14 let**, podmínkou přitom nebude ukončení základní školy. Pracovat však budou moci pouze v době hlavních letních prázdnin, maximálně 35 hodin týdně a 7 hodin denně. Zaměstnavatel s nimi sjedná pracovní smlouvu, např. dohodu o provedení práce, se souhlasem zákonných zástupců. Ministerstvo zdravotnictví připraví prováděcí vyhlášku, která bude obsahovat výčet prací, které budou moci mladiství vykonávat,
- **změní se ustanovení o povinné době odpočinku** – při řešení havarijních stavů vyžadujících co nejrychlejší zásahy a odstranění příčin, nebudou zaměstnavatelé omezování nutností dodržování zákonné doby odpočinku.
- **členům vrcholového managementu firem bude umožněno pracovat ve souběžně ve veřejné správě** a zaměstnanci veřejné sféry budou mít možnost nadále zastávat své funkce v podnikajících právnických osob,

- *zaměstnancům zahraničních firem pracující v České republice*, bude možné vyplácet odměnu v jiné měně než v korunách, a to v jakékoli měně uvedené v kurzovním lístku ČNB,
- *zákonný nárok na uplatnění překážek v práci na straně zaměstnance* (např. sňatek s partnerem, pohřeb a další rodinné události budou mít i registrovaní partneři.
- *zákonná možnost okamžitého ukončení pracovního poměru bez udání důvodu* se dosud projednává a na jejím přijetí není jednoznačná shoda,
- předpokládaná účinnost novely zákoníku práce má nastat k 1. 1. 2025.

Příležitostný příjem

Příjmy z příležitostných činností nebo příležitostného nájmu movitých věcí stejně jako příjmy ze zemědělské výroby a lesního a vodního hospodářství, které nejsou provozovány podnikatelem mají specifický daňový režim a do výše 50 000 korun ročně (do roku 2023 platil limit 30 000 Kč) nepodléhají dani z příjmů fyzických osob. Jejich provádění se vyznačuje jednorázovostí případně sezónností a tak k nim patří prodej ovoce, zeleniny, květin, vajec, hub, lesních jahod, malin, drůbeže, různé služby jako úklidové práce, hlídání dětí, úpravy oděvů apod. Do kategorie příležitostných příjmů nelze zahrnout příjmy autorů.

Poplatník s příjmy ze závislé činnosti, pokud má v daném roce kromě mzdy ještě příjem z příležitostné činnosti 29 000 Kč, musí podat daňové přiznání a tento příjem, přestože nedosahuje limitu 50 000 Kč v něm zdaní. Pokud by jeho roční příjem z příležitostných činností činil 18 000 Kč, roční zúčtování daně by provedl jeho zaměstnavatel a příležitostný příjem by nezdanil. Jestliže si důchodce z příležitostných činností vydělá např. 47 000 Kč, daňové přiznání nepodává a daňová povinnost mu nevzniká.

Dalším rizikem je samotné vymezení příležitostné činnosti, která by neměla vykazovat znaky živnostenského podnikání. Živnostenské úřady mohou uložit za provozování volné živnosti bez živnostenského oprávnění pokutu do výše 500 000 Kč a za neoprávněné provozování živnosti řemeslné nebo vázané až 750 000 korun.

V případě výkonu příležitostné práce pro podnikatele, např. důchodce opraví živnostníkovi auto a podnikatel následně zahrne vyplacenou odměnu 35 000 Kč do svých nákladů, na straně podnikatele bude výdaj daňově účinný a u vykonavatele práce a příjemce odměny to bude nezdanitelný příjem z příležitostné činnosti. Přestože smlouvu o provedení takové práce lze uzavřít konkludentně, faktickým zaplacením služby, doporučuje se sepsat písemně zaznamenat popis a čas provedené práce a potvrdit přijetí odměny.

Elektronická forma informace o zaměstnávání cizinců

Zaměstnavatel musí vůči úřadu práce plnit oznamovací povinnost v případě, že přijme do zaměstnání nebo k výkonu práce cizího státního

příslušníka. Dosud se tato informační povinnost plní zasláním písemné informace na úřad práce.

Přijetím vyhlášky o stanovení elektronické komunikace pro plnění informačních povinností zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, dojde od 1. července 2024 ke změně a zaměstnavatel bude povinen splnit informační povinnost pouze elektronicky ve formě datové věty jedním z následujících 3 způsobů:

- vyplněním formuláře na portálu MPSV na příslušné adrese,
- odesláním datové věty do systémové datové schránky Úřadu práce České republiky,
- prostřednictvím přímého volání služby založené na standardu GovTalk.

V Jablonci nad Nisou

24. 4. 2024

Ing. Vladimír Opatrný
daňový poradce
e-mail: opatrny@opatrny.cz
tel. č. 777 313 646