# Informace a odpovědi na dotazy ze Sociálně právní poradny SONS – 3/2015

V následujícím článku najdete stručný a snad i jasný přehled slev z daně z příjmů, které přináší § 35ba příslušného právního předpisu a které souvisejí (i když ne všechny) se zdravotním postižením.

V druhé části článku Vás čeká dokončení miniseriálu věnovaného okruhu jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance.

### Vybrané slevy z daně

Opět s neochvějnou pravidelností nastalo období, kdy se mnoho z nás musí zabývat svými daňovými záležitostmi; proto si stejně jako v loňském roce pojďme (tentokrát ve stručnější podobě) připomenout slevy z daně, které přináší § 35 ba zákona o daních z příjmu (zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Kromě notoricky známých slev nám zákon umožňuje – a to už i za rok 2014 – uplatnit i jednu slevu úplně novou. Najdeme ji sice v odstavci 1 až pod písmenem g), ale vzhledem k její novosti s ní začněme. Jde o slevu „za umístění dítěte“, které se začalo velmi rychle přezdívat „školkovné“.

V ustanovení § 35bb najdeme vysvětlení, co se slevou za umístění dítěte myslí.

Jde o slevu odpovídající výši výdajů, které poplatník prokazatelně vynaložil na umístění vyživovaného dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy. Slevu může uplatnit pouze ten poplatník, který žije s dítětem ve společně hospodařící domácnosti. Slevu může na jedno dítě uplatnit pouze jeden poplatník. Limitní výší, o niž lze daň na jedno vyživované dítě snížit, je výše minimální mzdy, za rok 2014 tedy jde o částku 7500 Kč. Poplatník vyživující dvě děti tedy může uplatnit slevu z daně až ve výši 15000  Kč. Do výdajů za umístění dítěte však nelze započítat tzv. stravné.

Slevu si může uplatnit poplatník podávající zúčtování k dani (tedy zaměstnanec, za něhož zúčtování podává zaměstnavatel), taktéž osoba podávající klasické daňové přiznání (tedy obvykle osoba samostatně výdělečně činná, zaměstnanec s více zaměstnáními a další). Pro uplatnění této slevy bude třeba doložit potvrzení o výši vynaložených výdajů. Toto potvrzení vydá zařízení předškolní péče, které dítě navštěvuje.

Nyní si zrekapitulujme již z loňského článku na toto téma známé možnosti slev, o něž lze vypočítanou daň snížit.

a) základní sleva ve výši 24 840 Kč na poplatníka, v tomto roce již tedy uplatňují všichni bez výjimek, včetně starobních důchodců;

b) sleva opět ve výši 24 840 Kč na manželku či manžela žijící s daňovým poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti, pokud tento manžel či manželka nemá vlastní příjem přesahující částku 68 000 Kč za zdaňovací období. Tato sleva se zdvojnásobuje, pokud je manžel či manželka držitelem průkazu ZTP/P. Ovšem pozor, zákon vyjmenovává mnoho příjmů, které se do příjmu manžela či manželky nezapočítávají (dávky státní sociální podpory, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči atd.), ale dávky z důchodového pojištění (invalidní i starobní důchod) se do těchto příjmů rozhodně započítávají;

c) základní sleva na invaliditu ve výši 2 520 Kč - pro poživatele invalidního důchodu prvního nebo druhého stupně;

d) rozšířená sleva na invaliditu ve výši 5 040 Kč – pro poživatele invalidního důchodu třetího stupně;

U obou slev na invaliditu nárok na slevu trvá i tehdy, pokud poplatník nepobírá invalidní důchod z důvodu přechodu na důchod starobní. U rozšířené slevy na invaliditu nárok trvá i tehdy, pokud poplatníkovi nevznikne nárok na invalidní důchod třetího stupně např. proto, že nesplní potřebnou dobu pojištění, ale jeho zdravotní postižení invaliditu III. stupně odůvodňuje;

e) sleva na držitele průkazu ZTP/P – ve výši 16 140 Kč;

f) sleva na studenta ve výši 4 020 Kč pro poplatníka, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to do věku 26 let, v případě prezenčního studia v doktorském vysokoškolském studijním programu až do věku 28 let.

Pokud by nárok na výše uvedené slevy netrval po celé zdaňovací období, uplatňuje se sleva ve výši 1/12 za ty měsíce, v nichž byly podmínky slev splněny na začátku měsíce.

### Jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance – závěr

Na třetí část našeho miniseriálu této rubriky, v němž procházíme popisem různých situací, které nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zařazuje do okruhu jiných osobních důležitých překážek v práci, nám zbyly dvě situace. Jde o přestěhování a vyhledání nového zaměstnání.

### Přestěhování

Tuto překážku najdeme v nařízení pod bodem 10, a to v tomto znění:

„Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.“

O přestěhování v zájmu zaměstnavatele by šlo např. tehdy, kdyby nastupoval do pracovního poměru školník, pro jehož výkon práce by mu byl poskytován školnický byt v místě školy apod.

### Vyhledání nového zaměstnání

„Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.“

Z dikce tohoto ustanovení tedy plyne, že volno na vyhledání nového zaměstnání nemá po zaměstnavateli zkoušet požadovat ten zaměstnanec, který by dostal výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) až h), kterými jsou:

f) nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon práce nebo nesplňování požadavků pro řádný výkon práce bez zavinění zaměstnavatele

g) důvody, pro které by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr,

h) porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance zvlášť hrubým způsobem.

Ve všech ostatních případech výpovědních důvodů stanovených zákoníkem práce zaměstnanec pracovní volno čerpat může, ale jak bylo uvedeno výše, pouze bez nároku na náhradu mzdy.

Za Sociálně právní poradnu SONS- Praha

Luboš Zajíc