

Pozor, suma daňového bonusu sa od 1.4.2019 mení!

Suma daňového bonusu na vyživované dieťa je od 1.1.2019, ale aj od 1.4.2019 vo výške 22,17 € mesačne. Zmena je len u detí vo veku do 6 rokov, kedy sa daňový bonus uplatní v dvojnásobnej výške - prvýkrát za mesiac apríl 2019 (aj na vyživované dieťa, ktoré dovŕši 6 rokov veku v apríli 2019), t.j. v zúčtovaní výplat za mesiac apríl, ktoré bude zamestnávateľ vykonávať v mesiaci máj 2019.

Originál alebo kópia potvrdenia o zdaniteľnom príjme?

Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, vykoná ročné zúčtovanie na základe údajov o zdaniteľnej mzde, na základe dokladov preukazujúcich nárok na zníženie základu dane a na daňový bonus a na základe potvrdení o úhrne zúčtovaných a vyplatených príjmov zo závislej činnosti a o zrazených preddavkoch na daň z týchto príjmov, o nedoplatku dane z nepeňažných zdaniteľných príjmov a o priznanom a vyplatenom daňovom bonuse od všetkých zamestnávateľov, ktorí sú platiteľmi dane. Zamestnanec je povinný doklady za uplynulé zdaňovacie obdobie predložiť zamestnávateľovi, pričom zákon nešpecifikuje či ide o originál alebo kópiu. Zamestnávateľ si na kópiu môže poznačiť, že videl originál v prípade jeho predloženia.

Takže zamestnanec, ktorý požiadal zamestnávateľa o vykonanie ročného zúčtovania, nie je povinný, ak mal príjmy aj od iných zamestnávateľov, doložiť "výhradne" len originály potvrdení o zdaniteľnom príjme, ale postačujú aj kópie týchto potvrdení. Uvedené platí aj pri podaní daňového priznania.

POZVÁNKA NA ODBORNÝ SEMINÁR:**"AKTUALITY V MZDOVEJ ÚČTÁRNI (MZDOVÝ ŠPECIÁL) - Piešťany"**

Čo nové sa chystá zmeniť v Zákonníku práce? Chcete sa dozvedieť o téme dovolenka v mzdovej účtárni viac? Ako správne registrovať zamestnancov do poisťovní, ako nahlasovať materskú a rodičovskú dovolenku, aké sú novinky pri výpočte exekučných zrážok? Všetko sa dozviete na jednom mieste. Pozývame vás na dvojdný odborný seminár, na ktorom budete mať možnosť načerpať veľké množstvo informácií a diskutovať o vašich konkrétnych problémoch z praxe. Ako darček od nás získate aj odbornú publikáciu DOVOLENKA a praktický časopis o mzdovej problematike.

Plnenie povinného podielu za rok 2018 (príklad z praxe)

U zamestnávateľa pracujú 3 zamestnankyne, ktoré majú pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 70 %. Ako má zamestnávateľ postupovať pri výpočte povinného podielu občanov so zdravotným postihnutím (občan so ZP) za rok 2018, ak jedna z týchto zamestnankyň počas roka 2017 "prešla" z invalidného dôchodku na starobný dôchodok? Môže ju zamestnávateľ v ročnom výkaze započítavať ako občana uznaného za invalidného? Odpoveď: Zmena dôchodku z invalidného na starobný dôchodok nemá dopad na zmenu určenia povinného podielu zamestnávania občanov so ZP. Vplyv na započítanie zamestnanca do kategórie občanov so ZP má skutočnosť, či občan, po opätovnom posúdení jeho dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu alebo po preskúmaní trvania invalidity na nárok na invalidný dôchodok, sa prestal považovať za občana so ZP. Preto ak má zamestnankyňa pre dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav stále pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou, bude sa na účely plnenia povinného podielu považovať za občana so ZP. A ak bude jej pokles schopnosti viac ako 70 %, na účely plnenia povinného podielu zamestnávania občanov so ZP sa započíta, ako keby zamestnávateľ zamestnával 3 občanov so ZP.

Sviatok a dovolenka (príklad z praxe)

Zamestnanec je odmeňovaný mesačnou mzdou a sviatok sa v jeho prípade berie ako odpracovaný deň, a za ten deň mu patrí mzda v zmysle § 122 ods. 3 Zákonníka práce (nie je dohodnutá náhrada mzdy ani v kolektívnej zmluve, ani v pracovnej zmluve). Čo v prípade, ak zamestnanec čerpá dovolenku v týždni, kde je sviatok? Je správny postup vykázat mu 5 dní alebo len 4 dni čerpania dovolenky?

Odpoveď: Zamestnanec síce požiadal o týždeň dovolenky, ale on "počíta s tým", že bude doma 7 dní (vrátane sviatku a víkendu). Je preto vhodné, aby zamestnanec požiadal o dovolenku v rozsahu od 02.07. do 08.07., nakoľko inak mu môže zamestnávateľ, napr. na deň sviatku nariadiť výkon práce vo sviatok. Z dôvodu neprítomnosti však bude "vykázaných", že čerpal iba 4 dni dovolenky, nakoľko deň sviatku sa v tomto prípade za pracovný deň dovolenky nepovažuje, ale považuje sa za sviatok.