

6/2021 | 25. 6. 2021
Mzdový měsíčník



MZDOVÝ MĚSÍČNÍK

ÚČETNÍHO PORTÁLU

ONLINE
MZDOVÝ
SPECIALISTA
2021



ZÁZNAM TZV. NAVŽDY
VÍCE UVNITŘ

ÚVODNÍ SLOVO

Milé kolegyně, vážení kolegové,

v těchto dnech končí školní rok 2020/2021 a končí také náš Daňový specialista 2021. Byly jiné než jindy, oba protknuté online světem.

Zůstane to tak i do budoucna? Kdo ví? Svět školních dětí věřím, že nebude online bez návštěvy školy, svět vzdělávání pravděpodobně bude půl na půl...

Lidé potřebují komunitu, potřebují se potkávat, potřebují sdílet své dojmy. Všichni jsme to nějak nahradili, i profesní komory nám pro komunikaci zřídily různé platformy.

Sama jsem na mnoha takových setkáních byla a Vy určitě také.

Na jedné straně nová cesta šetří čas, na druhé straně nám bere tu možnost setkávání se „na živo“, možnost sednout do kavárničky, zajít na večeři. Mnohdy prostor vydechnout, odpočinout.

A školní děti, ty si také odvykly od zkoušení „face to face“ a ono je to něco dočista jiného než online test.

Vždycky, když něco končí, něco začíná. Pro školní děti jsou to prázdniny a čas bez učení, pro absolventy našich kurzů je to opakování a prohlubování znalostí, které nabyli nebo které si uvědomili, že je třeba znát. Obzvláště pro ty, kteří jdou na zkoušky.

Nic se neopakuje naprosto identicky, je to zdání, že každé jaro je stejné. Ve skutečnosti je každé jiné.

Když se otočíme za tímto školním rokem, za těmi 10 měsíci, jsme rádi, že jsou za námi. Školní výuky v tom klasickém pojetí bylo minimum, v práci to bylo jiné, odzbrojující, každý jsme se nějak vyrovnávali se vzniklou situací, mnoho kolegů odešlo a vyměnilo se ve většině firem.

Rozdělili jsme se na dvě skupiny jako národ, na ty, co roušky podporovali, kde se dalo, a na ty, kteří, kde se dalo, roušky neměli.

Rozdělili jsem se na dvě skupiny jako národ, na ty, co se naočkovali, a na ty, co se nikdy nenaočkují.

Pocítily jsme na vlastní kůži, jak je důležité neposuzovat postoj druhých a přijmout, že každý má právo na ten svůj postoj.

Pocítily jsme, že jediné, co máme, je jít příkladem, pokud chceme změnit svět, a to, ať ten svůj kolem nás nebo i ten globální...

A toto poznání, to tu dlouho nebylo a v tom je ta síla minulých měsíců.

Krásné léto, krásné dny s rodinou, s dětmi, spoustu nových nápadů, inspirace od přátel, a hlavně čas na cestu k sobě.

P.

Pěva Čouková
zakladatelka a ❤️ Účetního Portálu ®
majitelka účetní a daňové kanceláře Oswald a.s. ®
auditorka č. 1149, daňová poradkyně č. 23
zkušební komisařka KDP ČR ®
DAŇAŘ ROKU 2020 v kategorii DANĚ Z PŘÍJMŮ
www.pevacoukova.cz

Současné motto:

- » Kola se točí...
- » Jedeme dál...
- » Spolu to zvládneme...
- » Jsme optimističtí...
- » Nevzdáváme se



V TOMTO ČÍSLE NAJDETE

Články

Příspěvek v době částečné práce (kurzarbeit) nahradí v případě mimořádných událostí od července 2021 oblíbené antivirové programy

Autor: JUDr. Ladislav Jouza

24. 6. 2021

strany 6–9



Zaměstnanec reklamuje zdanění mzdy

Autor: ing. Milan Lošťák

8. 6. 2021

strany 11–13



Vzory pracovněprávních smluv, dohod a písemností (na pomoc mzdovým účetním) – 1. část – Vzory písemností ke vzniku pracovního poměru

Autor: JUDr. Ladislav Jouza

1. 6. 2021

strany 14–20



Vzory pracovněprávních smluv, dohod a písemností (na pomoc mzdovým účetním) – 2. část – Vzory pracovní smlouvy na dobu určitou a dohody o práci

Autor: JUDr. Ladislav Jouza

15. 6. 2021

strany 21–28



Vyúčtování pracovních cest

Autor: JUDr. Marie Salačová

25. 5. 2021

strany 29–33



Dotaz – nárok na stravné při cestách v rámci kraje bez sjednání pravidelného pracoviště

Autor: JUDr. Marie Salačová

27. 5. 2021

strana 34



Citát:

„Otevřete se změnám, ale neztrácejte své vlastní hodnoty.“

Dalajláma

KAŽDÝ DEN PRO VÁS VYBÍRÁME AKTUALITY

21. 6. 2021 MPSV a odbory jsou ve shodě: Minimální mzda 18 tisíc korun je cestou, jak nastartovat obnovu ekonomiky

Zvýšení minimální mzdy alespoň na 18 tisíc korun od příštího roku je příležitostí, jak nastartovat mzdový růst a pomoci až 250 tisícům zaměstnanců s nejnižšími příjmy i ekonomice jako celku. Shodli se na tom účastníci jednání, které se konalo na půdě Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. | Zdroj: [MPSV](#)

14. 6. 2021 Stanovisko MPSV k postupné výplatě mimořádných odměn zaměstnancům v sociálních službách

Zveřejňujeme [Stanovisko MPSV](#) k postupné výplatě mimořádných odměn zaměstnancům v sociálních službách v rámci mimořádné dotace ze státního rozpočtu na rok 2021. | Zdroj: [MPSV](#)

14. 6. 2021 Senát splnil svoji ústavní roli – podnikatelům ani mzdovým účetním se život nekomplikuje

Snaha Komory daňových poradců dopadla na úrodnou půdu. Při projednávání této novely v Senátu došlo k opravě. Sleva na druhé a další dítě bude nově dělitelná dvanácti, tzn. sleva na druhé dítě bude ve výši 22 320 Kč a sleva na třetí a další dítě 27 840 Kč. V Senátu bylo také schváleno, že uvedené změny se do mzdové evidence promítnou až od 1. 1. 2022, a nebude tak nutné narychlo upravovat mzdové programy a způsoby výpočtu mezd v průběhu kalendářního roku, což vždy přináší komplikace a zvýšené náklady. | Zdroj: [Komora daňových poradců ČR](#)

11. 6. 2021 Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 216/2021 Sb., kterým se vyhlašuje částka odpovídající 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství

Přinášíme Vám [sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí](#), kterým se vyhlašuje částka odpovídající 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely životního a existenčního minima a částka 50 % a 25 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství pro účely státní sociální podpory. | Zdroj: [Sbírka zákonů](#)

11. 6. 2021 Evropský sbor pro ochranu osobních údajů k uchovávání údajů z kreditních karet

Evropský sbor pro ochranu osobních údajů (EDPB) přijal nedávno dokument aktuálního významu – Doporučení ohledně právního základu pro uchovávání údajů z kreditních karet pro výhradní účel usnadnění dalších transakcí. | Zdroj: [uouu.cz](#)

10. 6. 2021 Kurzarbeit prošel Senátem

Novela zákona o zaměstnanosti, která přináší tzv. kurzarbeit, získala v Senátu podporu. Doba, kdy bude MPSV připraveno na další případnou krizi, se tak opět přiblížila. Díky kurzarbeitu půjde zaměstnavatelům částečně kompenzovat vyplacené náhrady mzdy v situaci, kdy zaměstnancům nebude možné z objektivních důvodů přidělit práci. Stát tak může lépe pomoci firmám udržet pracovní místa. | Zdroj: [MPSV](#)

9. 6. 2021 Zrušení opatření Ministerstva zdravotnictví týkajících se testování k datu 1. 7. 2021

Zde doplňujeme předchozí aktualitu a přinášíme v příloze [zrušená mimořádná opatření](#) týkající se testování, neboť se nejednalo jen o zaměstnance ve firmách, kterých se tato opatření týkala. | Zdroj: [Vláda ČR](#)

Více aktualit na www.ucetni-portal.cz/aktuality/

„VELKÉ AKCE“ ROKU 2021



MZDOVÝ SPECIALISTA 2021 ONLINE

Ucelené školení mzdové problematiky **od základů až po složitější příklady a novinky roku 2021**. Záznam z 8. 4. – 7. 5. 2021 tzv. „navěky“.
6 špičkových lektorů: ing. Olga Krchová, ing. Renka Klímová, ing. Milan Lošťák, Mgr. Zdeněk Schmied, ing. Pěva Čouková, ing. Tomáš Stejskal



E-book knihy Průvodce mzdovou problematikou získáte jako dárek.
Pokud chcete knihu fyzicky, máte na ni automaticky slevu 50 %.

11 DNŮ

MZDOVÁ ŠESTKA PRO ZAČÁTEČNÍKY balíček online seminářů



6 SEMINÁŘŮ

ing. Renka Klímová, ing. Tomáš Stejskal
11. 3. 2021 – 7. 5. 2021

Se záznamem tzv. „navěky“:
Možno sledovat zpětně ze záznamu.



ZÁZNAM
Z 2. 3. 2021



MZDOVÁ KONFERENCE 2021 ONLINE

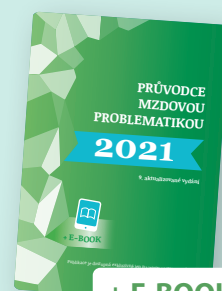
Jedinečná konference v ČR o mzdách **se šesti inspirujícími spírkry na mzdy**, plná zajímavých témat, praktických informací, tipů a rad, protkaná chvílemi **plných prožitků a „aha momentů“**.
Záznam tzv. „navěky“.



PRŮVODCE MZDOVOU PROBLEMATIKOU 2021



Již 9. vydání k právnímu stavu k 1. 1. 2021
od významných autorů zabývajících se mzdovou a personální problematikou.



+ E-BOOK

24. 6. 2021

Příspěvek v době částečné práce (kurzarbeit) nahradí v případě mimořádných událostí od července 2021 oblíbené antivirové programy

Autor: JUDr. Ladislav Jouza



Novela zákona o zaměstnanosti s původně plánovanou účinností od listopadu 2020, ale s velmi nekvalitním vládním návrhem, který zaznamenal mnoho změn na základě pozměňovacích návrhů poslanců, vstupuje po komplikované legislativní cestě v účinnost od 1. 7. 2021. Nově definovaný příspěvek nahrazuje končí antivirové programy, kterých měli možnost využívat zaměstnavatelé, v rozdílné struktuře, do konce 1. pololetí 2021.

Zavedení podpory zaměstnanosti přímo do zákona o zaměstnanosti je jistě správným krokem, možnost jejího využití je však závislá na rozhodnutí vlády, nikoliv na analýze mimořádné situace zaměstnavatelem.

Olga Krchová

1 Úvod

První údaje o tzv. kurzarbeitu jsou již v [novelách zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#), (dále jen „ZP“) před jeho druhým vydáním v roce 2006 jako č. 262/2006 Sb. Tento pojem však nebyl a neměl by být v legislativní praxi podle Legislativních pravidel vlády používán, jednalo se a jedná o tzv. částečnou nezaměstnanost. V ustanovení § 209 ZP se uvádělo, že o jinou překážku v práci jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.

Toto znění platí dosud i po schválení novele Poslaneckou sněmovnou a Senátem 9. června 2021 (viz [Senátní tisk č. 100](#)). Z [§ 209 ZP](#) byl pouze vypuštěn pojem „částečná nezaměstnanost“, ale zásadně byla přepracována právní úprava tzv. příspěvku v době částečné práce (dále „příspěvek“). **Jde rozhodně o vhodnější pojem, než v období koronaviru velmi často používaný termín „částečná nezaměstnanost.“**

Do [zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti](#), (dále jen „ZO“) byla novelou vložena nová ustanovení § 120a až 120f. Jsou v něm uvedeny podmínky pro přiznání příspěvku. Dosavadní [§ 115 ZO](#) upravující příspěvek v době částečné nezaměstnanosti byl zrušen.

2 Nárok na příspěvek

Nárok na příspěvek v době částečné práce má zaměstnanec v pracovním poměru při splnění stanovených podmínek po dobu nejvýše 12 měsíců. **Příspěvek nelze poskytnout zaměstnavateli, který je uveden v [§ 109 odst. 3 ZP](#).** Jedná se např. o zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů.

Příspěvek se bude poskytovat zaměstnavateli na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá ke dni oznámení příslušných (zákonných) skutečností zaměstnavatelem úřadu práce alespoň 3 měsíce. Před tím je však zaměstnavatel povinen písemně informovat zaměstnance o tom, že nastala překážka v práci na jeho straně, na jejímž základě bude zaměstnavateli poskytován příspěvek v době částečné práce.

3 Podrobnosti v nařízení vlády

Poskytování příspěvku stanoví vláda nařízením v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika České republiky anebo její odvětví z hospodářských důvodů, které jsou charakterizovány ekonomickými ukazateli. **Důvodem může být např. živelní událost spočívající v přírodní pohromě nebo epidemie, kybernetický útok nebo jiná mimořádná situace, která je způsobena vyšší mocí.**

Vláda může nařízení vydat po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody. Rovněž může omezit jeho poskytování na část území České republiky nebo na odvětví ekonomiky a na určitý okruh zaměstnavatelů a stanoví jim závazné ukazatele. V takovém případě nařízení vlády určí způsob posouzení naplnění závazných ukazatelů státní orgán, který bude oprávněn k posouzení, kontrole a vydání stanoviska o splnění závazných ukazatelů s určením lhůty pro jeho vydání. **Důležité je, že v nařízení vlády může být poprvé stanovena doba poskytování příspěvku na 6 měsíců.** Může však být prodloužena vždy maximálně o 3 měsíce, a to až do vyčerpání její maximální délky 12 měsíců.

4 Podmínka pro vznik nároku

Podmínkou pro vznik nároku na poskytování příspěvku je existence překážek v práci na straně zaměstnavatele z důvodů stanovených zákonem, což bude mít za následek nepřidělování práce zaměstnancům v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 80 % týdenní pracovní doby rozvržené jim v písemném rozvrhu směn na příslušný kalendářní měsíc. Při 40hodinovém týdenním rozsahu pracovní doby to znamená úbytek práce v rozsahu 8 až 32 hodin u jednoho zaměstnance. **Snížení potřeby výkonu práce se bude sledovat u každého jednotlivého zaměstnance.** Příspěvek neposkytne úřad práce na zaměstnance, kteří budou mít zvláštní rozvrh pracovní doby podle [§ 86](#) a [§ 87 ZP](#) (konto pracovní doby).

5 Výše příspěvku

Příspěvek bude zaměstnancům poskytovat úřad práce prostřednictvím jejich zaměstnavatele za část týdenní pracovní doby zaměstnance, po kterou mu zaměstnavatel nepřiděluje práci. Jeho výše je 80 % náhrady mzdy náležející zaměstnanci a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vypočteného z této části náhrady mzdy, kterou má zaplatit zaměstnavatel jako poplatník. Maximální výše příspěvku činí měsíčně 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém bude příspěvek poskytován. **Pro rok 2021 je tato mzda podle Sdělení MPSV č. 574/2020 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2020 pro účely zákona o zaměstnanosti, z 23. 12. 2020 ve výši 34 611 Kč. Pro účely příspěvku je tedy jeho maximální výše na zaměstnance v roce 2021 částka 51 916 Kč.**

6 Příspěvek podle průměrného výdělku

Výše příspěvku 80 % vychází z průměrného čistého hodinového výdělku zaměstnance. Při jeho výpočtu se vychází z právní úpravy průměrného výdělku v zákoníku práce. Ten se zjistí z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v tomto období ([§ 353 odst.1 ZP](#)). Rozhodným obdobím je zpravidla předchozí kalendářní čtvrtletí.

Příklad – Výpočet průměrného hodinového čistého výdělku

Zaměstnanec s týdenní pracovní dobou 40 hodin odpracoval ve 2. čtvrtletí 5 200 hodin a měl měsíční mzdu 22 000 Kč. Průměrný hrubý hodinový výdělek se zjistí jako podíl hrubé mzdy zaměstnance a jím odpracované doby v rozhodném období: $3 \times 22\,000 \text{ Kč} : 520 = 126,92 \text{ Kč}$. Dále se vypočítá průměrný hrubý měsíční výdělek podle [§ 356 odst. 2 ZP](#) tak, že se průměrný hodinový výdělek zaměstnance vynásobí jeho týdenní pracovní dobou a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce: $126,92 \text{ Kč} \times 40 \times 4,348 = 22\,073 \text{ Kč}$. Z této částky se zjistí průměrný měsíční čistý výdělek odečtením pojistného a zálohy na daň podle podmínek a sazeb v daném měsíci: $22\,073 \text{ Kč} - 2\,305 \text{ Kč (odvod)} - 2\,100 \text{ Kč (odvod)} = 17\,668 \text{ Kč}$. **Průměrný hodinový čistý výdělek, který je rozhodující pro poskytnutí příspěvku, se zjistí dělením průměrného měsíčního čistého výdělku týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348 takto: $17\,668 \text{ Kč} : 40 \text{ hodin} : 4,348 = 101,58 \text{ Kč}$.**

7 Povinnosti zaměstnavatelů

Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je oznámení zaměstnavatele krajské pobočce úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Oznámení musí obsahovat např.

- identifikační údaje zaměstnavatele,
- místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele a bližší označení částí zaměstnavatele, člení-li se zaměstnavatel na části,
- celkový počet zaměstnanců, případně počet v jednotlivých částech,
- důvod poskytnutí příspěvku v době částečné práce a předpokládané období jeho čerpání,
- předpokládaný počet zaměstnanců, na které má být příspěvek poskytnut.

8 Trvání pracovního poměru

Důležitou podmínkou pro poskytnutí příspěvku je prohlášení zaměstnavatele, že se zaměstnancem, na něhož bude poskytován příspěvek, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v [§ 52 písm. a\) až c\) ZP](#). Jedná se o důvody spočívající v organizačních změnách, např. nadbytečnost zaměstnance, sloučení nebo rozdělení zaměstnavatele apod. **Doba trvání tohoto závazku odpovídá období, za které je tento příspěvek poskytován.** Tento zákaz skončení pracovního poměru z uvedených důvodů bude trvat ještě po dobu počínající dnem následujícím po dni, k němuž bylo poskytování příspěvku ukončeno. Délka odpovídá polovině počtu kalendářních měsíců, za které byl příspěvek na tohoto zaměstnance poskytnut. Příklad: byl-li příspěvek poskytnut na dobu šesti měsíců, zákaz nerozvázat pracovní poměr bude trvat ještě tři měsíce po ukončení poskytování příspěvku.

9 Účast na rekvalifikaci

Zaměstnavatel bude mít ještě řadu povinností v oblasti udržování nebo prohlubování kvalifikační úrovně zaměstnanců, na které bude poskytnut příspěvek. K tomu účelu uzavře s úřadem práce dohodu. Zaměstnancům umožní účastnit se různých aktivit, které bude úřad práce zabezpečovat nebo zprostředkovávat. Jedná se např. o školení pro zájemce o zaměstnání, různé druhy rekvalifikací, kurzy, semináře apod. Těmto zaměstnancům musí poskytnout náhradu mzdy, pokud by se jednalo o „školicí“ akce v pracovní době zaměstnance.

10 Výplata příspěvku

Proces poskytnutí příspěvku bude představovat minimální administrativní zátěž. Zaměstnanci bude vyplacen stejně jako mzda nebo náhrada mzdy za příslušný měsíc a bude splatný do 8 kalendářních dnů ode dne doručení úplného a řádně vyplněného přehledu podle [§ 120e ZOZ](#) zaměstnavatelem příslušné pobočce úřadu práce.

V elektronickém přehledu podle [zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce](#), musí zaměstnavatel uvést:

- identifikační údaje všech zaměstnanců, na které byl příspěvek poskytnut,
- den vzniku pracovního poměru a délku týdenní pracovní doby jednotlivých zaměstnanců, včetně informace, že se jedná o pracovní poměr trvající po dobu určitou nebo po dobu určitou a dobu jeho trvání,
- výši příspěvku v době trvání částečné práce u jednotlivých zaměstnanců,
- počet rozvržených hodin jednotlivým zaměstnancům podle [§ 84 ZP](#) a počet hodin trvání překážky v práci, která byla důvodem pro poskytnutí příspěvku,
- údaj o evidenci odpracované pracovní doby jednotlivých zaměstnanců podle [§ 96 ZP](#) a výši jejich průměrného výdělku.

11 Kdy vrátit příspěvek?

V případě, že by zaměstnavatel nesplnil některou povinnost stanovenou [novelou ZOZ](#), musí poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část vrátit úřadu práce. Je to tehdy, jestliže

- mu byl vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši na základě nesprávných údajů, které sdělil úřadu práce,
- nesplnil závazek vyplývající z jeho prohlášení k zákazu skončení pracovního poměru nebo neumožnil účast zaměstnance na různých formách školení a jiných akcí úřadu práce.

Příspěvek musí vrátit do 30 kalendářních dnů ode dne doručení výzvy úřadu práce. Nevrácení příspěvku je porušením rozpočtové kázně a bude postihováno odvodem podle [zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech](#).

12 Od kdy je účinnost novely

Novela zákona o zaměstnanosti, která upravuje podmínky pro příspěvek v době částečné práce, nabývá účinnosti prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po jeho vyhlášení ve Sbírce zákonů. Pokud by byla publikována do konce června, její účinnost by nastala od 1. července 2021.

Je vhodné podotknout, že cesta k přijetí nové právní úpravy příspěvku při částečné práci nebyla jednoduchá. Pozměňovací připomínky k původnímu návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí ze září 2020 byly ze strany odborů, Hospodářské komory i zástupců zaměstnavatelů. Nakonec došlo po vzájemné dohodě k vypořádání připomínek a návrh novely byl zákonodárnými orgány přijat. Senát neměl k navržené právní úpravě zásadní připomínky.

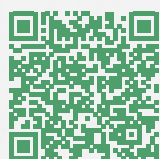
PRŮVODCE MZDOVOU PROBLEMATIKOU 2021



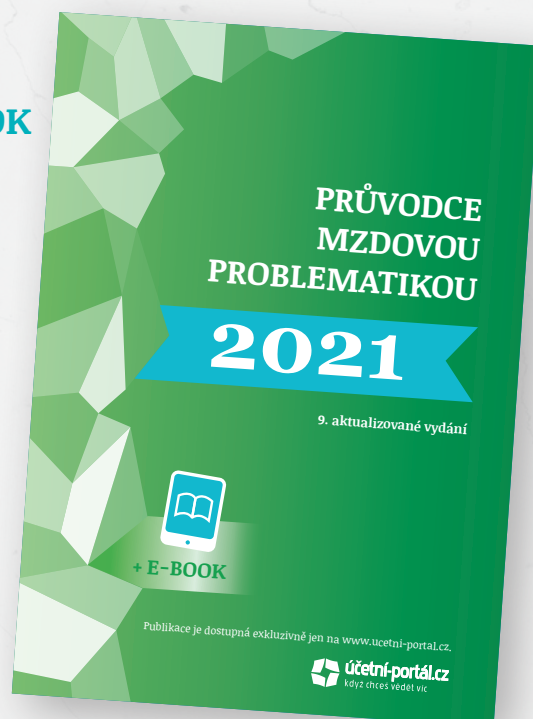
+ E-BOOK

13 autorů

200+ příkladů



Publikaci si
můžete zakoupit na
www.ucetni-portal.cz/eshop/.



ONLINE / 5. ROČNÍK

MZDOVÝ SPECIALISTA 2021

ZÁZNAM Z 8. 4. 2021 - 7. 5. 2021

- VIDEOZÁZNAM TZV. „NAVŽDY“
- MOŽNO ZASTAVOVAT, MOŽNO SE VRACET ZPĚT
- VÝUKOVÉ MATERIÁLY SOUČÁSTÍ

**VEŠKERÉ NOVINKY VE MZDÁCH 2021. PRAKTICKÉ RADY, TIPY A SOUVISLOSTI.
VŠE SE ZDROJÍ V ZÁKONĚ. MZDY UCELENĚ V JEDNOM KURZU – OPORA DO KAŽDODENNÍ
PRAXE. KOMPLETNÍ PŘÍKLADY A POSTUPY.**

- | | | | |
|-----------|-------------|---|---|
| 1. DEN - | 8. 4. 2021 | - | Mgr. Zdeněk Schmied - Pracovní právo pro mzdové účetní - zákoník práce |
| 2. DEN - | 9. 4. 2021 | - | ing. Olga Krchová - Odměňování vč. osob zdr. postižených |
| 3. DEN - | 14. 4. 2021 | - | ing. Olga Krchová - Odměňování vč. osob zdr. postižených |
| 4. DEN - | 15. 4. 2021 | - | ing. Olga Krchová - Zdravotní pojištění |
| 5. DEN - | 16. 4. 2021 | - | ing. Milan Lošťák - Daň z příjmů ze závislé činnosti |
| 6. DEN - | 28. 4. 2021 | - | ing. Olga Krchová - Praktické příklady |
| 7. DEN - | 29. 4. 2021 | - | ing. Olga Krchová - Sociální pojištění, nemocenské pojištění |
| 8. DEN - | 30. 4. 2021 | - | ing. Olga Krchová - Příklady na výpočet dovolené
ing. Pěva Čouková - Cestovní náhrady, mzdové benefity |
| 9. DEN - | 5. 5. 2021 | - | ing. Renka Klímová - Exekuce - příprava na budoucí povolání, složitosti z mezd |
| 10. DEN - | 6. 5. 2021 | - | ing. Olga Krchová - Mzdové výpočty, procvičování v praxi, souvislý příklad |
| 11. DEN - | 7. 5. 2021 | - | ing. Tomáš Stejskal - Důchodové pojištění, evidenční listy |

88

hodin výuky celkem

11

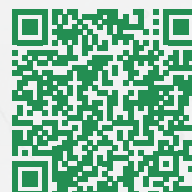
dnů

6

špičkových lektorů

30 % sleva pro členy Účetního Portálu od balíčku GOLD

mzdovy-specialista.cz



Zaměstnanec reklamuje zdanění mzdy

Autor: ing. Milan Lošťák



Známé pravidlo „Nikdo není neomylný“ bývá v praxi potvrzováno občasným zjištěním, že není na světě člověka ani činnosti se zajištěnou 100% neomylností. Jednou z takových možných činností je i oblast zdaňování mezd. Všude tam, kde se jedná o finanční prostředky sloužící především k obživě zaměstnaného občana, je každý případný omyl vnímán citlivěji než kdekoli jinde. V posledních desetiletích se práce mzdových účtářů natolik zautomatizovala a elektronizovala, že i riziko chybovosti se výrazně minimalizovalo. Otrockou práci mnoha výpočtů, algoritmů, limitů a dalších parametrů přebírají stále dokonalejší účetní programy. Není ale od věci ohlédnout se ke stále aktuálnímu výroku dávno zesnulého britského fenomenálního matematika, logika a počítačového vědce Alana Turinga (1912–1954), který zní: „**Pokud se očekává, že stroj bude neomylný, nemůže být také inteligentní**“. Pomineme-li možnou závadu v programu počítače, nemůžeme zapomenout na to, že nad ním stále musí bdít člověk – „tvor omylný“. Opustíme ale filosofický úvod a zaměříme se na praktickou stránku věci, a to, jaké možnosti má zaměstnanec, který není přesvědčen o tom, že jeho mzda byla správně zdaněna, a je nad jeho síly sám najít odpověď.

Milan Lošťák

1 Úvod

Studium výplatního lístku na otázku ke správnosti zdanění mzdy odpověď většinou nepřinese. Tento doklad je pro laika záhadný, plný málo srozumitelných zkratk a bez znalosti předpisů zapracovaných do software s ním zaměstnanec nehne. Další logický neformální pokus zaměstnance zbavit se pochybností uplatněním taktiky „po dobrém“ spočívá v osobní návštěvě mzdové účtárny, kde se mu dostane ústního vysvětlení, které jeho nedůvěru většinou nerozpptí. A to i v případě, že vysvětlení se ujme nejen ochotná, ale i fundovaná mzdová účetní, která si po několika minutách dialogu sama uvědomí, že přesvědčit poplatníka o tom, že je vše v pořádku, bude zřejmě nad její síly. Tento předpoklad se v dalším vývoji jednání spolehlivě potvrdí, čímž dojde k posunu popsaného problému zaměstnance až do patové polohy, k jejímuž vyřešení by chtěl napomoci příspěvek, který právě čtete. V dalším průběhu popsaného případu by již měl zaměstnanec postupovat podle [daňového řádu, tj. podle zákona č. 280/2009 Sb.](#) (dále jen „DŘ“).

2 Jak při reklamaci zdanění mzdy postupovat

2.1 Žádost zaměstnance o vysvětlení (§ 237 odst. 1 DŘ)

Zaměstnanec s pochybnostmi o správnosti sražené nebo vybrané daně může nejpozději do 60 dnů ode dne zúčtování mzdy (tj. ode dne, kdy se o výši zdanění dozvěděl) požádat zaměstnavatele daně o vysvětlení jeho postupu při zdanění mzdy i s uvedením důvodů svých pochybností. V této situaci je určitě na místě žádost podat písemně a nechat si její převzetí zaměstnavatelem potvrdit. Datum převzetí žádosti může hrát roli v případě možných komplikací v dalším řízení.

2.2 Vysvětlení zaměstnavatele (§ 237 odst. 2 DŘ)

Podle uvedeného ustanovení je zaměstnavatel povinen zaměstnanci ve lhůtě do 30 dnů od obdržení žádosti doručit písemné vysvětlení způsobu zdanění mzdy a případnou chybu současně opravit. Zaměstnavatel, pokud chybu uznal a opravil ji, je dále povinen podat finančnímu úřadu (správci daně) následné hlášení nebo dodatečné vyúčtování.

2.3 Nesouhlas zaměstnance s postupem zaměstnavatele a jeho vysvětlením (§ 237 odst. 3 DŘ)

Pokud ale nesouhlas zaměstnance s postupem zaměstnavatele trvá i nadále, má možnost na postup zaměstnavatele v dalším kroku podat stížnost, kterou musí doručit finančnímu úřadu místně příslušnému zaměstnavateli, a to v termínu do 30 dnů

od obdržení vysvětlení. Tato lhůta je v DŘ prodloužena na 60 dnů, pokud zaměstnavatel zaměstnanci podle předchozího odstavce vysvětlení nepodá nebo nedodrží lhůtu 30 dnů, tzn. že od podání žádosti o vysvětlení jde pak o lhůtu celkem 90 dnů.

2.4 Náležitosti stížnosti stanoví § 112 DŘ, obdobně jako u odvolání (§ 237 odst. 4 DŘ)

Jde o:

- a) přesné označení finančního úřadu, kterému je stížnost určena,
- b) přesné označení stěžovatele (jméno, datum narození/rodné číslo, doručovací adresa),
- c) přesné označení zaměstnavatele, na jehož postup si zaměstnanec stěžuje,
- d) důvody, v nichž zaměstnanec spatřuje nesprávnosti zdanění jeho mzdy a předpisy, se kterými je zdanění v rozporu,
- e) důkazy, které potvrzují oprávněnost stížnosti,
- f) návrh na výrok finančního úřadu, kterým má o stížnosti rozhodnout.

Obsahuje-li stížnost zaměstnance vady, které brání jejímu řádnému projednání, vyzve finanční úřad stěžovatele k doplnění stížnosti v přiměřené lhůtě, která nesmí být kratší patnácti dnů. Odstraněním vad v této lhůtě pak platí, že stížnost byla podána řádně a včas. V opačném případě finanční úřad řízení o stížnosti zastaví.

2.5 Rozhodnutí finančního úřadu (§ 237 odst. 4 DŘ)

Finanční úřad svým rozhodnutím oprávněné stížnosti zcela nebo částečně vyhově a uloží zaměstnavateli zjednat nápravu ve stanovené lhůtě. Neoprávněnou stížnost rozhodnutím zamítne. Odůvodněné písemné rozhodnutí o stížnosti finanční úřad doručuje stěžovateli i zaměstnavateli.

Správce daně je povinen postupovat při správě daní v souladu se zákony a jinými právními předpisy. Při vyžadování plnění povinností používá jen takové prostředky, které daňové subjekty (mj. zaměstnavatele i zaměstnance) nejméně zatěžují a ještě umožňují dosáhnout cíle správy daní, přičemž postupují bez zbytečných průtahů ([Část první DŘ](#)).

VYBÍRÁME PRO VÁS ONLINE SEMINÁŘE



ing. Olga Krchová

»» mimořádné online semináře ««

Umíme správně vypočítat dovolenou v roce 2021?

ing. Olga Krchová (23. 3. 2021)

Karanténa, DPN a ošetřovné, testování zaměstnanců

ing. Olga Krchová (24. 3. 2021)



ing. Růžena Klímová

»» balíček 6 online seminářů ««

Mzdová šestka pro začátečníky

ing. Růžena Klímová, ing. Tomáš Stejskal

(11. 3. 2021 – 7. 5. 2021)

Rozsah online seminářů: 6 vyučovacích hodin
Záznam tzv. "navždy".

Více na ucetni-portal.cz/online-seminare/eshop/

3 Možný vzor stížnosti na postup plátce daně

Jan Neposeda
RČ 780712/4219
Hanusova 137/1
140 00 Praha 4 – Michle

Finanční úřad pro hl. m. Prahu
Územní pracoviště pro Prahu 4
Budějovická 409/1
140 00 Praha 4

V Praze 10. 12. 2020

STÍŽNOST NA POSTUP PLÁTCE DANĚ

Dne 11. 11. 2020 jsem po předchozím neúspěšném osobním jednání písemně požádal zaměstnavatele INERIN, s.r.o., DIČ CZ12678699 se sídlem v Praze 4, Vokáčova 44, o vysvětlení, proč mně při zdaňování měsíčních mezd počínaje měsícem září 2021 nepřiznává na nezletilou dceru ve společné domácnosti Petru Neposedovou, nar. 21. 8. 2005, daňové zvýhodnění, řádně uplatněné zápisem v Prohlášení poplatníka, doložené jejím rodným listem a potvrzením zaměstnavatele manželky, že daňové zvýhodnění neuplatňuje ona u svých příjmů ze závislé činnosti. Argumentoval jsem i informací z odborného tisku, podle které je předložení potvrzení školy o studiu nutné až u zletilých dětí (Příloha: Žádost o vysvětlení).

Zaměstnavatel na moji žádost dne 20. 11. 2020 reagoval pouze odůvodněním svého postupu s tím, že jsem mzdové účtárně nepředložil potvrzení školy o studiu dcery v 1. ročníku školního roku 2021/2022, takže daňové zvýhodnění na dceru mně nemohl přiznat (Příloha: Sdělení zaměstnavatele).

Z uvedených důvodů podávám v zákonné lhůtě na postup zaměstnavatele stížnost podle [ustanovení § 237 daňového řádu](#) a žádám správce daně, aby v souladu s [§ 38l odst. 3 písm. d\) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů](#), v platném znění, podle [§ 237 daňového řádu](#) rozhodl v můj prospěch a přiznal můj oprávněný nárok na daňové zvýhodnění na dítě, rozporovaný zaměstnavatelem.

Děkuji za kladné vyřízení mé stížnosti a jsem s pozdravem.

Jan Neposeda

Přílohy:

Kopie žádosti o vysvětlení ze dne 11. 11. 2020

Sdělení zaměstnavatele ze dne 20. 11. 2020

Výplatní listky za měsíce 09 a 10/2020.

25. 5. 2021



Vyúčtování pracovních cest

Autor: JUDr. Marie Salačová

Může zaměstnanec zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu cestovní náhrady? Může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci cestovní náhrady i v případě, kdy zaměstnanec jízdní doklady ztratil nebo není výdaje schopen prokázat z jakéhokoliv jiného důvodu? Co dělat, když zaměstnanec bude muset vyjet na pracovní cestu nečekaně a rychle, a tedy ho zaměstnavatel nestačí ani vybavit zálohou? Odpovědi na tyto otázky a řadu dalších informací naleznete v článku paní Marie Salačové.

Jana

1 Úvod

Pracovní cesty zaměstnanců byly a jsou stále aktuální problematikou v ekonomické oblasti. V souvislosti s jejich vyúčtováním však přetrvává poměrně velký počet chyb a nejasností a je určité vhodné předložit mnohé vysvětlivky.

Základní platná právní úprava poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách (a to tuzemských i zahraničních) zaměstnanců je v podstatě obsažena v [sedmé části zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů](#) (dále jen „zákoník práce“).

2 Povinnost vyúčtování a vypořádání pracovní cesty

V úvodu je třeba nepochybně připomenout přísné [ustanovení § 346c zákoníku práce](#). V tomto ustanovení je totiž přesně a důrazně stanoveno, že zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. Toto řešení přinesla [novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012](#), a tím zejména zaměstnavatelům zkomplikovala poskytování cestovních náhrad.

Konkrétně se jedná o to, že Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR k uvedenému datu vypustilo [z platného zákonného textu do konce roku 2011 z § 19](#) definici neplatného právního úkonu, která zněla tak, že neplatným právním úkonem se rozumí úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Slovo „předem“ bylo přitom velmi důležité, protože když bylo toto „převrženo“ na poskytování náhrad cestovních výdajů, prakticky to znamenalo, že zaměstnanci se nemohli vzdávat cestovních náhrad z pracovních cest předem, tj. před pracovní cestou, ale nic nebránilo tomu, aby se zaměstnanci vzdávali potom, tj. po návratu z pracovní cesty.

Praxe často dokazovala, že zaměstnanci vůbec cestovní náhrady ze svých pracovních cest nevyúčtovali (nevyplňovali cestovní příkazy) a zaměstnavatelé je nevypláceli (neposkytovali). Do konce roku 2011 se nic nestalo. Dříve i nyní je v této záležitosti situace stejná v tom, že zaměstnanci by stále raději chtěli stravenku místo toho, aby museli vyplňovat cestovní příkaz. Takové řešení však není možné, protože stravenka představuje ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům pouze fakultativní (dobrovolné) plnění, ale stravné z pracovní cesty představuje od samého počátku plnění obligatorní (povinné). A podstata spočívá právě v tom, že obligatorní plnění nelze nahrazovat plněním fakultativním, a proto musí všichni zaměstnanci cestovní náhrady vyúčtovávat a zaměstnavatelé proplácet. Stejně jako stravenka se chová také stravovací paušál.

Rozhodující změna však spočívá v tom, že Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vsunulo [od 1. 1. 2012 novelou do textu zákoníku práce právě nové ustanovení § 346c](#) jednoznačného znění, které podstatu předchozího řešení změnilo. Toto nové ustanovení prakticky znamená, že jestliže zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance na pracovní cestu (tj. k plnění pracovních úkolů do jiného místa než je jeho dohodnuté místo výkonu práce v jeho pracovní smlouvě), vzniká mu současně povinnost zabezpečit (zajistit), aby zaměstnanec pracovní cestu ve stanovené době vyúčtoval (tj. předložil zaměstnavateli patřičné písemné doklady a vyúčtoval) a zaměstnavatel je povinen takovou pracovní cestu zaměstnance ve stanovené době vypořádat

(tj. proplatit). Pokud zaměstnavatel pracovní cestu zaměstnanci nevypořádá, bude takové jednání každá kontrola hodnotit jako nezákonné krácení zákonného nároku zaměstnance (protože celá zákonná právní úprava zákoníku práce je založena na tom, že jestliže zaměstnanec splní podmínky stanovené v příslušných ustanoveních upravujících jednotlivé druhy náhrad, musí tyto dostat, protože jsou nárokové) a současně ještě jako porušování obecně platného právního předpisu, tj. [zákoníku práce](#). Postihy pro zaměstnavatele stanoví [zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce](#), ve znění pozdějších předpisů.

3 Počátek a konec pracovního výkonu

Další okolností, která může mít vliv na výpočet cestovních náhrad při pracovních cestách zaměstnanců, je otázka, zda zaměstnanec musí do vyúčtování uvádět také počátek a konec pracovního výkonu. Řešení se nachází [v § 210 zákoníku práce](#). V tomto ustanovení je totiž stanoveno, že doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí s tím, že jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Z této zákonné formulace je zřejmé, že je zde uzákoněn rozdílný postup k řešení pro zaměstnance, kteří pobírají pravidelný měsíční plat a pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni zvláštním způsobem (tj. např. hodinovou mzdou nebo podílovou mzdou nebo úkolovou mzdou atd.).

U zaměstnanců, kteří jsou odměňováni měsíční mzdou, není třeba počátek a konec pracovního výkonu uvádět, protože u nich není významné, zda na pracovní cestě během stanovené směny pracují nebo nikoliv (např. třeba cestují), neboť na konci kalendářního měsíce dostanou vždy dohodnutý měsíční plat. Naopak ale u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni zvláštním způsobem, musí být počátek a konec pracovního výkonu uváděn, protože těmto zaměstnancům při pracovní cestě za dobu, kdy během směny vykonávají něco jiného než je v jejich pracovní smlouvě sjednáno jako druh práce nebo nevykonávají nic (např. cestují, tedy sedí v dopravním prostředku a hledí pouze z okna apod.), náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

4 Zálohy na cestovní náhrady

Další otázky se často týkají poskytování záloh na cestovní náhrady a vyúčtování cestovních náhrad z pracovních cest zaměstnanců. Požadavky v tomto směru zhruba upravuje [§ 183 zákoníku práce](#).

V [odstavci 1](#) tohoto ustanovení je hned stanoveno, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta. Praxe tuto formulaci většinou „přenesla“ do reality tak, že zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům na jejich pracovní cesty zálohu pouze tehdy, pokud ji požadují. Při tuzemských pracovních cestách obvykle nebývají žádné problémy. Poněkud složitější je však situace při zahraničních pracovních cestách.

V [odstavci 2 § 183 zákoníku práce](#) je výslovně stanoveno, že při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele. Často se v praxi přehlíží skutečnost, že zálohu na zahraniční pracovní cestu představuje i zapůjčení platební karty zaměstnavatele. Mohou se dohodnout i na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné v české měně nebo v jiné než v prováděcím právním předpisu vydaném podle [§ 189 zákoníku práce](#) stanovené cizí měně pro příslušný stát, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášen kurz. Z uvedeného vyplývá, že ale musí být vždy splněny zmíněné stanovené podmínky. Současně je k tomu ještě stanoveno, že pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného a částky zahraničního stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy. Neměly by tedy být v rámci poskytování záloh zaměstnavatelem zaměstnancům při jejich pracovních cestách žádné problémy. Vždy je možné dojít k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V návaznosti k uvedenému je vhodné uvést také pro praxi odpověď na následující otázku, která se objevuje stále častěji, a to, zda je možné v rámci platného zákoníku práce používat ze strany zaměstnanců při jejich tuzemských i zahraničních pracovních cestách jejich soukromé platební karty. V této záležitosti došlo podle platného [zákoníku práce od 1. 1. 2007](#) k výrazné změně. Totiž od tohoto data mohou zaměstnanci používat při všech svých pracovních cestách (tj. tuzemských i zahraničních) svoje soukromé platební karty. Rozdíl spočívá v tom, že před účinností zákoníku práce nebylo možné používat zaměstnanci jejich soukromé platební karty při zahraničních pracovních cestách (bylo to možné pouze při jejich tuzemských pracovních cestách). Bylo tomu tak proto, že v minulé právní úpravě bylo výslovně stanoveno, že zaměstnavatel byl povinen zaměstnanci poskytnout při zahraniční pracovní cestě zálohu (proto nebylo možné využívat soukromé platební

karty). Vzhledem k tomu, že žádné takové omezující ustanovení se v platném zákoníku práce nenachází, mohou zaměstnanci používat při všech svých pracovních cestách svoje soukromé platební karty. K tomu je však nutno ještě zdůraznit, že pokud se zaměstnanec rozhodne použít při své pracovní cestě svoji soukromou platební kartu, pak musí počítat s tím, že musí k vyúčtování této pracovní cesty také připojit výpis ze svého konta.

5 Povinné lhůty

S vyúčtováním pracovních cest zaměstnanců jsou výrazně spjaty i zákonem stanovené povinné lhůty. Tyto lhůty jsou jednoznačně stanoveny v [§ 183 odst. 3](#) a [odst. 5 zákoníku práce](#), a to shodně pro zaměstnance i zaměstnavatele. Zde je přesně pro zaměstnance stanoveno, že jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné době, je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu. Pro zaměstnavatele je pak formulace taková, že nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva. Toto zákonné znění je mimořádně významné v tom, že platný zákoník práce tím poprvé uzákoňuje v podstatě 2 lhůty. Na prvním místě je lhůta dohodnutá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a teprve na druhém místě je vymezená lhůta 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem. V této souvislosti je třeba upozornit, že pokud bude docházet mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ke zmíněné dohodě, je nezbytné, aby tato dohoda byla písemná, a to s ohledem na [§ 143 odst. 1 zákoníku práce](#). Zde je tato povinnost stanovena výslovně v závěru první věty. Je zde přímá formulace, a to taková, že na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy nebo platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního předpisu, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín. Z důvodu snadnějšího pochopení je připojen i praktický vzor.

Vzor zmíněné dohody :

DOHODA O SJEDNÁNÍ DELŠÍ DOBY NEŽ 10 PRACOVNÍCH DNÍ

Mezi
zaměstnancem :

a
zaměstnavatelem :

podle [§ 183 odst. 3](#) a [odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce](#), ve znění pozdějších předpisů pro účely aplikace [§ 143 odst. 1](#) téhož zákona, a to na dobu v délce k nejbližšímu výplatnímu termínu mzdy nebo platu – jeden měsíc s tím, že ve skutečnosti se jedná o maximální možnou dobu pro zúčtování mezi výplatními termíny pro zaměstnance.

V.....dne.....

.....

podpis zaměstnance

.....

podpis zaměstnavatele

Prakticky jde o to, aby všechny zaměstnancem určené částky, na které vznikne zaměstnanci nárok v době mezi výplatními termíny, mu zaměstnavatel povinně odeslal na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem dohromady (společnou) jednou částkou (položkou) nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, tj. v podstatě v době 4 až 5 týdnů, s jedním převodním poplatkem za kalendářní měsíc.

Připojený vzor počítá s dohodnutou lhůtou jednoho měsíce, což se jeví jako nejjednodušší a nejpraktičtější.

6 Tiskopis

Další důležitou okolností v rámci vyúčtování cestovních náhrad zaměstnanců z jejich pracovních cest je to, že na jeden tiskopis „cestovního příkazu“, zpravidla se bude jednat o tiskopis tvaru A4, může vyúčtovat jeden zaměstnanec i několik svých pracovních cest, pokud bude tiskopis stačit. V žádném případě však nemůže na jeden tiskopis vyúčtovat ani jednu, ani několik pracovních cest několik zaměstnanců společně.

7 Vyúčtování zahraničních pracovních cest

Poněkud složitější je právní úprava při vyúčtování záloh a výdajů při zahraničních pracovních cestách, přesněji řečeno jednotlivých měn, které byly zaměstnancem použity. Podstata spočívá v tom, že nikdy není možné přesně odhadnout potřebnou výši zálohy ani vzniklé výdaje k příslušné pracovní cestě, v [§ 183 odst. 4 zákoníku práce](#) je zmíněný problém částečně upřesněn. Zde je totiž stanoveno, že částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě vyšší než činí právo zaměstnance, vrátí zaměstnanec zaměstnavateli ve měně, kterou mu zaměstnavatel poskytl nebo ve měně, na kterou zaměstnanec tuto měnu v zahraničí směnil, anebo v české měně. Z uvedeného je zřejmé, že zaměstnanec nemá možnost volby měny, kterou má zaměstnavateli vrátit v případě, že dostal vyšší zálohu. Má povinnost vrátit nejdříve zbytek té měny, kterou obdržel na pracovní cestu a pokud ji nebo její část směnil v zahraničí, pak tuto směněnou část, a teprve když spotřeboval zálohu, pak v české měně. Není možné připustit, aby si zaměstnanec ponechal případné zbytky z vyšších přiznaných záloh v cizí měně a vyrovnání se zaměstnavatelem prováděl v české měně. Takové řešení by stavělo zaměstnavatele do role banky. Je však pravda, že je tento postup ze strany zaměstnance často požadován. Na druhou stranu je ale třeba zdůraznit, že pokud v rámci vyúčtování zahraniční pracovní cesty má zaměstnanec vrátit zaměstnavateli volně nesměnitelnou měnu, zaměstnavatel ji musí přijmout, i když mu ji žádná banka nevezme zpět (a podobně i drobné kovové mince), protože zaměstnanec si pracovní cestu nevymyslel. Zaměstnavatel pak musí tyto měny (částky) použít pouze jako součást záloh na další pracovní cestu do příslušných států, tedy navíc mimo přiznávané měny stanovené příslušnou vyhláškou Ministerstva financí, a v rámci podmínek pracovní cesty určit zaměstnanci, že při pracovní cestě má povinnost přednostně platit těmito měnami a teprve až je spotřebuje, může používat přiznanou volně směnitelnou měnu.

Naopak pokud má zaměstnanec přiznanou nižší zálohu než bylo třeba, je stanoveno v témže ustanovení, že částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě nižší než činí právo zaměstnance, doplácí zaměstnavatel zaměstnanci v české měně, pokud se nedohodnou jinak. Z toho vyplývá, že jestliže bude zaměstnanec požadovat doplatek v cizí měně, měl by mu zaměstnavatel vyhovět. Při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu a kurzy uvedené v [§ 183 odst. 2 zákoníku práce](#).

V uvedených souvislostech by měli mít všichni zaměstnanci vždy na paměti, že by při zahraničních pracovních cestách, pokud je to možné, neměli při platbách míchat mezi zálohy svoje soukromé finanční prostředky, protože tato okolnost pak v závěru komplikuje samotné vyúčtování pracovní cesty.

8 Zaokrouhlování

V souvislosti s vyúčtováním pracovní cesty je třeba připomenout ještě jednu významnou okolnost, a to je otázka zaokrouhlování částek v české měně pro vypořádání tohoto vyúčtování. Platná právní úprava zákoníku práce je shodná pro zaměstnance i zaměstnavatele a je obsažena jednoznačně v jeho [§ 183 odst. 3](#) a v poslední větě [odst. 5](#). V [§ 183 odst. 3](#) je totiž výslovně stanoveno, že částka, kterou má **zaměstnanec** zaměstnavateli vrátit v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru a v [odstavci 5](#), že částka, kterou má **zaměstnavatel** zaměstnanci poskytnout v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru. Pozor však na to, že toto zaokrouhlení platí vždy až pro poslední konečnou částku k vypořádání. Není přípustné (možné) zaokrouhlovat jakékoliv mezivýpočty (např. samostatně stravné nebo jízdní výdaje apod.). Stejně tak platí, že pokud bude zaměstnanec vyúčtovat na jednom tiskopisu několik pracovních cest, musí zaokrouhlit každou pracovní cestu samostatně a teprve potom sčítat vyúčtování jednotlivých pracovních cest, které pak již samozřejmě nebude třeba zaokrouhlovat, protože byly už zaokrouhlené jednotlivé sčítané částky.

9

Jak řešit nečekané situace a komplikace

Zákoník práce počítá i s tím, že zaměstnanec bude muset vyjet na pracovní cestu nečekaně a rychle, a tedy ho zaměstnavatel nestačí ani vybavit zálohou. V takovém případě je třeba postupovat podle [§ 184 zákoníku práce](#), kde je stanoveno, že při poskytování cestovních náhrad, na které nebyla poskytnuta záloha, se přiměřeně použije [§ 183 zákoníku práce](#) (jak je shora vysvětleno) s tím, že pro přepočítání měn se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den nástupu zahraniční pracovní cesty.

Další komplikace může nastat v případě, kdy se u zaměstnance v průběhu jeho pracovní cesty objeví nejrůznější nečekané události a nepříjemnosti. Zákoník práce však počítá i s takovou situací a ve svém [§ 186](#) výslovně stanoví, že zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli změnu skutečnosti, která je rozhodná pro poskytnutí cestovní náhrady. Zaměstnavatel pak na základě informací od zaměstnance rozhodne o dalším průběhu pracovní cesty.

Poslední nejasnost se nachází v aplikaci ustanovení [§ 185 zákoníku práce](#). Zde je totiž stanoveno, že požaduje-li se pro poskytnutí cestovních náhrad prokázání příslušných výdajů a zaměstnanec je neprokáže, může mu zaměstnavatel poskytnout tuto náhradu v jím uznané výši, která odpovídá určeným podmínkám, pokud tento zákon nestanoví jinak (mimo [§ 158 odst. 3 zákoníku práce](#)). V těchto případech se však musí vždy jednat o neprokázání z objektivních důvodů, protože rozsah poskytnutí náhrad v těchto případech určuje zaměstnavatel, to fakticky znamená, že kdyby se nepožadovala objektivnost předemných důvodů, zaměstnavatel by mohl rozhodovat pouze podle vlastního uvážení bez ohledu na stanovené podmínky pro jednotlivé náhrady, a tím anulovat celou platnou právní úpravu. Vychází se fakticky vždy z toho, že základní cestovní náhrady jsou stanoveny v [§ 156 odst. 1 zákoníku práce](#) a v odstavci 1 každého ustanovení upravujícího jednotlivou náhradu je výslovně stanovena podmínka prokázání jejího výdaje. Navzdory tomu se někdy stává, že zaměstnanci v průběhu pracovní cesty vzniknou určité výdaje, které není schopen prokázat. Znovu je však nutno zdůraznit, že v takových případech, pokud zaměstnanec bude požadovat náhradu, musí vždy jít o neprokázání vzniklých výdajů z objektivních důvodů. To prakticky znamená, že v žádném případě nemůže být objektivním důvodem např. ztráta potřebných dokladů nebo jejich zaviněný nedostatek. Vychází se totiž z toho, že všichni zaměstnanci jsou zletilí a svéprávní, takže by měli být schopni pohlídat si všechny požadované doklady a pokud to nedokážou, nedostanou žádnou náhradu.

Zmíněné [ustanovení § 185](#) bylo zapracováno do zákoníku práce proto, že i přes veškeré úsilí dodržet především uváděnou podmínku prokazatelnosti vzniklých výdajů může nastat u zaměstnance situace, při které není schopen ze své vinou prokázat vzniklý výdaj (např. přístroj na parkovišti aut nevydává doklad o zaplacení parkovného nebo v některých státech není možné získat od taxikáře doklad o zaplacení apod.) – v takových případech se nepochybně jedná skutečně o objektivní důvod, pro který zaměstnanec nemůže prokázat vzniklý výdaj a zaměstnavatel bude postupovat podle vlastního uvážení. Pozor však na to, že zaměstnanec nebude psát zaměstnavateli žádné čestné prohlášení (pro to není v zákoníku práce stanoveno žádné oprávnění, zákoník práce žádné čestné prohlášení nezná), nýbrž napíše krátkou zprávu z pracovní cesty, kde stručně popíše a vysvětlí vzniklou situaci, neboli jak k výdaji došlo.

V rámci uvedeného vyjádřilo stanovisko Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pouze pro ztrátu jízdenky, protože tu nelze získat duplicitně. Proto uvedené ministerstvo rozhodlo, že zaměstnavatel může uhradit zaměstnanci ztracenou jízdenku jen zcela výjimečně a mimořádně, tj. maximálně jednou za rok nebo za dva. Ostatní ztracené doklady, které lze získat duplicitně a zaměstnanec je chce vyúčtovat, tj. chce je mít uhrazené, musí si je na vlastní náklady opatřit duplicitně, jinak samozřejmě k jejich úhradě nemůže dojít.



PŘÍKLADY K CESTOVNÍM NÁHRADÁM 2021

PRO ČLENY OD BALÍČKU GOLD

Na Účetním Portálu pro Vás máme i [příklady](#) k cestovním náhradám.

- **Zahraníční pracovní cesta do Vídně z Brna, tiskopis „Cestovní příkaz“** | ing. Pěva Čouková
- **Zahraníční pracovní cesta do Vídně z Chebu, tiskopis „Cestovní příkaz“** | ing. Pěva Čouková
- **Zahraníční pracovní cesta z Brna do Regensburgu, tiskopis „Cestovní příkaz“** | ing. Pěva Čouková
- **Zahraníční pracovní cesta z Berouna do Regensburgu, tiskopis „Cestovní příkaz“** | ing. Pěva Čouková
- **Zahraníční pracovní cesta z Berouna do Berlína, tiskopis „Cestovní příkaz“** | ing. Pěva Čouková



JEDINEČNÁ KONFERENCE V ČR O MZDÁCH SE ŠESTI INSPIRUJÍCÍMI SPÍKRY
NA MZDY PLNÁ ZAJÍMAVÝCH TÉMAT, PRAKTICKÝCH INFORMACÍ, TIPŮ A RAD,
PROTKANÁ CHVÍLEMI PLNÝCH PROŽITKŮ A „AHA MOMENTŮ“.

ONLINE MZDOVÁ KONFERENCE 2021

9. ročník

záznam z 2. 3. 2021 tzv. „navždy“



PROGRAM:



ing. Olga Krchová

» Aktuality, novinky z oblasti mezd k 1. 1. 2021



JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

» Novela zákoníku práce od 1. 1. 2021 – Co nemůže uniknout...



ing. Růžena Klímová

» Srážky z mezd, rozvržení pracovní doby a správnost mezd/platů



ing. Pěva Čouková

» Vybrané benefity – tipy a rady, co je a není výhodné



ing. Tomáš Stejskal

» Novinky v zákonech o nemocenském a důchodovém pojištění



ing. Milan Lošťák

» Aktuality ze zdaňování mezd 2021



WEBINÁŘE ÚČETNÍHO PORTÁLU

www.ucetni-portal.cz/video/eshop

**Víte, že webináře jsou v den konání ZDARMA pro všechny?
Sledujte videa na Účetním Portálu a naše pozvánky.**

Záznam na věky pro členy GOLD Účetního Portálu.



WEBINÁŘ

Pro členy od balíčku GOLD záznam tzv. „navždy“

Evidenční listy s Tomášem Stejskalem

Tomáš Stejskal
Pěva Čouková

6. 5. 2021



WEBINÁŘ

DÁRKEM PRO VŠECHNY

Mzdový specialista 2021 – proč?

Olga Krchová
Pěva Čouková

29. 4. 2021



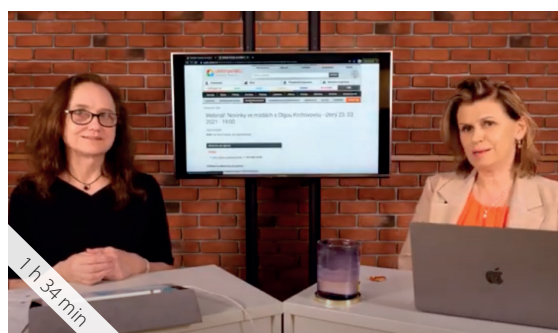
WEBINÁŘ

Pro členy od balíčku GOLD záznam tzv. „navždy“

Mzdy v otázkách s Olgou Krchovou

Olga Krchová
Pěva Čouková

15. 4. 2021



WEBINÁŘ

Pro členy od balíčku GOLD záznam tzv. „navždy“

Novinky ve mzdách s Olgou Krchovou

Olga Krchová
Pěva Čouková

23. 3. 2021

