

MASARYKOVA UNIVERZITA
EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA

Praktikum z předmětu Abeceda mzdových systémů

Zuzana Křížová

Brno 2008

Autor:

Ing. Zuzana Křížová, Ph. D.

Lektoroval:

Prof. Ing. Miloš Konečný, DrSc.

© Zuzana Křížová, 2008
ISBN 978-80-210-4663-4

ÚVOD	6
1 PŘEHLED VÝUKOVÝCH A STUDIJNÍCH AKTIVIT	9
1.1 Identifikace předmětu, tematický plán přednášek a cvičení	9
1.2 Studijní zátěž a její rozvržení, průběžná kontrola studia	12
1.3 Přehled literatury, požadavky na seminární práce a srovnání výuky	14
2 PŘIJETÍ PRVNÍCH ZAMĚSTNANCŮ	16
2.1 Základní pojmy	16
2.2 Kde hledat další informace?	17
2.3 Prostor pro zpracování úkolů	18
2.4 Další úkoly a kontrolní otázky	27
2.5 Změny zákoníku práce a souvisejících předpisů důležité pro oblast vzniku pracovněprávních vztahů	
2.6 Vybrané části zákoníku práce a dalších předpisů	30
3 PŘEKÁŽKY V PRÁCI A PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	35
3.1 Základní pojmy	35
3.2 Kde hledat další informace?	36
3.3 Prostor pro zpracování úkolů a odpovědí na otázky	36
3.4 Další úkoly a kontrolní otázky	39
3.5 Změny zákoníku práce a souvisejících předpisů důležité pro oblast překážek v práci (provedené s platností od 1. 1. 2008 a později)	40
3.6 Vybrané části zákoníku práce a dalších předpisů týkající se překážek v práci a průměrného výdělku	40
4 CESTOVNÍ NÁHRADY	50
4.1 Základní pojmy v oblasti cestovních náhrad	50
4.2 Kde hledat další informace o cestovních náhradách?	50
4.3 Komentář ke změnám v úpravě cestovních náhrad	51
4.4 Prostor pro zpracování úkolů	52
5 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	72

5.1 Základní pojmy	72
5.2 Kde hledat informace?	73
5.3 Aktuální změny platné od roku 2008	73
5.4 Prostor pro zpracování hlavních úkolů	75
5.4 Další úkoly, příklady a kontrolní otázky	78
6 POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	82
6.1 Základní pojmy	82
6.2 Kde hledat další informace?	83
6.3 Komentář k vymezení základních pojmů	83
6.4 Prostor pro zpracování hlavních úkolů	85
6.5 Další úkoly, příklady a kontrolní otázky	93
6.6 Změny předpisů upravujících sociální zabezpečení	95
7 NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ	97
7.1 Základní pojmy	97
7.2 Kde hledat další informace o nemocenském pojištění?	98
7.3 Komentář k základním pojmům nemocenského pojištění a prostor pro zpracování úkolů	98
7.5 Důchodové pojištění	106
7.6 Další úkoly, příklady a kontrolní otázky	107
7.7 Změny předpisů souvisejících s nemocenským a důchodovým pojištěním	110
8 ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	111
8.1 Základní pojmy ke zdanění příjmů ze závislé činnosti	111
8.2 Kde hledat doplňující informace o zdanění příjmů?	112
8.3 Vybrané části zákona o daních z příjmů a prostor pro zpracování hlavních úkolů	112
8.4 Další příklady, úkoly a otázky	120
9 ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ DANĚ Z PŘÍJMŮ (§ 6 ZDP)	129
9.1 Základní pojmy – doplněk k pojmům v kapitole 8	129
9.2 Kde hledat další informace?	129
9.3 Průvodce ročním zúčtováním	130

9.4 Další příklady, úkoly a otázky	136
10 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	141
10.1 Základní pojmy z oblasti skončení pracovního poměru	141
10.2 Kde hledat doplňující informace?	141
10.3 Prostor pro zpracování úkolů	142
10.4 Další otázky a úkoly	147
10.5 Změny zákoníku práce a souvisejících předpisů	149
10.6 Některé části zákoníku práce, které se týkají skončení pracovního poměru	149
11 ZAMĚSTNANEC, ZAMĚSTNAVATEL A ÚŘAD PRÁCE	157
11.1 Základní pojmy ve vztahu k úřadu práce	157
11.2 Kde hledat další informace?	158
11.3 Prostor pro zpracování úkolů	158
11.4 Další úkoly a kontrolní otázky	163
12 KONTROLNÍ OTÁZKY A TESTY	164
SEZNAM LITERATURY	169

ÚVOD

Skriptum je určeno zejména studentům Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity v Brně, kteří studují předmět Abeceda mzdových systémů. Obsahem publikace je přehled výukových a studijních aktivit a dále také vybrané materiály, které budou používány na seminářích a při samostatné přípravě studentů. Řešená problematika je z oblasti tvorby mzdových systémů a mzdového účetnictví v podnikatelské sféře.

Vzhledem k rozsahu předmětu, který má plánovány přednášky pouze jako jednohodinové a větší výuková zátěž je směřována do seminářů, vyučující předpokládá, že část teoretického základu získají studenti na přednáškách a část samostudiem. Tato publikace je určena zejména pro výuku v seminárních cvičeních a je rozčleněna do dvanácti kapitol.

V první kapitole – stručném průvodci výukovými a studijními aktivitami v průběhu celého semestru - studenti získají informace týkající se organizace a obsahu výuky, požadavků na úspěšné ukončení předmětu a náležitostí seminárních prací. Druhá kapitola je zaměřena na oblast vzniku pracovněprávních vztahů, zejména na uzavírání pracovních smluv a dohod konaných mimo pracovní poměr. Obsahem třetí kapitoly je oblast výpočtů a použití průměrného výdělků – ať se jedná o dovolenou nebo placení některých překážek v práci. Ve čtvrté kapitole se seznámíme s aktuální situací v právech a povinnostech zaměstnanců i zaměstnavatelů při pracovních cestách. Pátá kapitola je věnována problematice zdravotního pojištění zaměstnanců, povinností zaměstnavatele i zaměstnance ve vztahu ke zdravotním pojišťovnám, stanovení vyměřovacího základu, výpočtu i odvodů pojistného.

Šestá a sedmá kapitola obsahují informace o zásadách sociálního zabezpečení, nejprve o jednotlivých skupinách poplatníků, výpočtech a odvodech pojistného, dále i o podmínkách poskytování a určení výše jednotlivých dávek nemocenského pojištění. Jen velmi stručně jsou v sedmé kapitole zmíněny také principy důchodového pojištění. Následující dvě kapitoly – osmá a devátá – jsou věnovány obsáhlé problematice zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. Po klasifikaci příjmů, uvedení způsobu zdanění a daňových zvýhodnění pro zaměstnance se dostaneme k části týkající se ročního zúčtování záloh na daň z příjmů zaměstnanců, prokazování nezdanitelných částek a slev na dani. Náležitosti skončení pracovního poměru, možné způsoby skončení a vzory potřebných dokumentů jsou obsahem kapitoly desáté. V jedenácté kapitole je cílem získat přehled o vzájemných vztazích zaměstnance, zaměstnavatele a úřadu práce, dále pak také o zaměstnávání absolventů škol, mladistvých, cizinců a osob se zdravotním poškozením.

Od druhé až do poslední, dvanácté kapitoly, jsou jednotlivé pokyny a úkoly pro přípravu zadávány tak, aby bylo možné řešení uvést přímo do studijního textu.

Předmět má výrazně interdisciplinární charakter a navazuje na znalosti studentů získané absolvováním předcházejících programově povinných předmětů. Těmito výchozími povinnými předměty jsou Finanční účetnictví I a II a také Základy práva. Předmět Abeceda mzdových systémů obsahuje nejen nové poznatky z oblasti odměňování, mzdových forem a vedení osobní agendy zaměstnanců firem, ale také rozšiřující praktické informace v oblasti zúčtovacích vztahů se zaměstnanci a kontaktu s institucemi sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a kontroly povinností v oblasti zaměstnanosti. Nezbytným doplňkem přednášek i seminárních prací také budou aktuální informace o tendencích o vývoje v oblastech mzdových systémů tradičních tržních ekonomik.

Základním cílem výuky předmětu Abeceda mzdových systémů je, aby studenti získali soubor nových poznatků, ale i praktických dovedností, což je důležitým předpokladem k rozšíření možnosti jejich uplatnění. Dílčí cíle, jak vyplývá také z obsahu jednotlivých kapitol této publikace, jsou: rozšíření znalostí studentů o porozumění vývoji názorů na podstatu mzdy a tvorbu mzdového systému podniku, orientace v oblasti zdravotního, sociálního pojištění a zdaňování příjmů ze závislé činnosti, schopnost stanovení jednotlivých složek mzdy, způsobu jejich výpočtu, nároků zaměstnanců apod.

Poznatky získané studiem předmětu Abeceda mzdových systémů prohlubují a rozšiřují soubor znalostí studentů nejen po teoretické stránce, ale především z pohledu formy jejich praktického využití. Lze je ovšem také částečně využít i v dalších volitelných předmětech s personální, účetní a daňovou tematikou; jako zásadnější se ovšem jeví již dříve uvedený předpokládaný přínos k rozšíření dovedností a získání kompetencí pro uplatnění absolventů fakulty na trhu práce v naší republice i v zahraničí.

Skriptum může být užitečné nejen pro studenty, ale i pro ostatní zájemce, kteří se zabývají mzdami a mzdovým účetnictvím v podnikatelské praxi a chtějí si rozšířit své znalosti.

Případové studie a příklady uváděné v tomto vydání skript, jsou upraveny podle legislativy aktuálně platné k 30. dubnu 2008. Případné aktuální změny zásadnějšího charakteru promítneme do výuky prostřednictvím informací na přednáškách, v prezentovaných seminárních pracích a v neposlední řadě také aktualizací studijních materiálů předmětu v informačním systému Masarykovy univerzity.

Připomínky k publikaci a náměty na její zdokonalení jsou vítány.

Zuzana Křížová

V Brně dne 15. května 2008

1 PŘEHLED VÝUKOVÝCH A STUDIJNÍCH AKTIVIT

V úvodní kapitole jsou soustředěny základní informace o předmětu, tématické plány přednášek a seminářů, informace o průběžné kontrole a o požadavcích k úspěšnému ukončení předmětu. Následují také přehledy celkové studijní zátěže a jejího rozvržení v průběhu semestru. Dále zde naleznete také přehled základní a doplňkové literatury, požadavky na zpracování a prezentaci seminární práce a porovnání pojetí výuky s jinými vysokými školami a fakultami.

1.1 Identifikace předmětu, tématický plán přednášek a cvičení

Identifikace předmětu je následující: název Abeceda mzdových systémů (ABC of Wages Systems) najdete ve studijním katalogu Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity v Brně pod kódy předmětů PFAMS, KFAMS, případně CN_KFAMS. Je součástí magisterských pětiletých a některých magisterských navazujících studijních programů.

Předmět je v prezenční formě studia volitelný, v distančních formách studia je oborově povinný. V současné době je ohodnocen čtyřmi ECTS kredity a garantuje ho katedra financí.

Předmět navazuje na znalosti studentů získané absolvováním programově povinných výchozích předmětů. Obsahuje poznatky z oblasti odměňování, mzdových forem a vedení osobní agendy zaměstnanců firem. Dále jsou obsahem přednášek i seminářů rozšiřující praktické informace v oblasti zúčtovacích vztahů se zaměstnanci a kontaktu s institucemi sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a kontroly povinností v oblasti zaměstnanosti. Nezbytným doplňkem jsou informace o tendencích aktuálního vývoje v oblastech mzdových systémů tradičních tržních ekonomik.

Cílem výuky tohoto předmětu je rozšířit znalosti studentů o porozumění vývoji názorů na podstatu mzdy a tvorbu mzdového systému podniku, orientaci v oblasti zdravotního, sociálního pojištění a zdaňování příjmů ze závislé činnosti, schopnost stanovení jednotlivých složek mzdy, způsobu jejich výpočtu, nároků zaměstnanců apod.

Absolvováním předmětu získají studenti nejen soubor nových poznatků, ale i praktické dovednosti. Rozšíří se tak možnosti uplatnění absolventů univerzity na trhu práce v České republice i EU.

Osnova předmětu obsahuje níže uvedená témata, vzhledem k rozsahu předmětu 1/2 probíhají přednášky obvykle v první polovině semestru, v prvním až šestém týdnu jako dvouhodinové, v sedmém týdnu může trvat poslední přednáška jen jednu hodinu.

Plán přednášek:

1. Základní pracovně právní a mzdové pojmy. Osobní evidence a ochrana osobních dat.
2. Odměňování – společná pravidla pro poskytování mzdy a platu, minimální mzda Dovolena, překážky v práci a jejich placení, použití průměrného výdělku. Srážky ze mzdy.

3. Zdravotní pojištění – volba zdravotní pojišťovny, plátcí, povinnosti, doklady. Pojistné na sociální zabezpečení –zejména nemocenské a důchodové pojištění.
4. Problematika zdanění příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků – zdanitelná mzda, prokazování nezdanitelných částí základu daně a slev na dani, roční zúčtování záloh na daň.
5. Přehled software pro personalistiku a výpočet mezd, prezentace dostupného programového vybavení.
6. Vývoj názorů na podstatu mzdy, ekonomické funkce mzdy. Mzdový systém podniku – stanovení mzdy, projekt a nástroje tvorby mzdového systému. Hodnocení práce a převod do mzdového tarifu.
7. Mzdové formy – časová, úkolová a smluvní mzda, jednorázová mzdová zvýhodnění.

Tématický plán a obsahové zaměření seminářů:

1) Úvodní seminář:

- Přehled obsahu seminářů, způsob práce v seminářích.
- Požadavky na ukončení předmětu. Zadání seminárních prací.

2) Pracovně právní vztahy:

- Vzory pracovních smluv, dohod o pracovní činnosti a o provedení práce.
- Výběr vhodné formy pracovně právního vztahu pro jednotlivé případy.
- Zpracování dokumentace konkrétních příkladů.

3) Překážky v práci a jejich placení:

- Třídění překážek v práci.
- Průměrný výdělek a jeho použití pro výpočty náhrad.

4) Cestovní náhrady:

- Legislativní úprava cestovních náhrad.
- Zpracování výpočtů konkrétních příkladů.

5) Zdravotní pojištění

- Vzory dokladů, přihláška zaměstnavatele, hlášení změn.
- Výpočty pojistného, vyměřovací základ, odvody pojistného.

6) Pojistné na sociální zabezpečení

- Vzory dokladů, třídění skupin poplatníků.
- Výpočty a odvody pojistného. Podmínky pro výplatu dávek nemocenského.
- Průběžný kontrolní test.

7) Další dávky nemocenského pojištění a důchodové pojištění

- Podpora při ošetřování člena rodiny, peněžité pomoci v mateřství.
- Důchodové pojištění a povinnosti organizací.

8) Zdanění příjmů ze závislé činnosti v průběhu zdaňovacího období

- Klasifikace příjmů, způsob zdanění, daňová zvýhodnění.
- Další povinnosti plátců daně, vedení mzdových listů.

9) Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob

- Způsoby prokazování daňového zvýhodnění a nezdanitelných částek.
- Roční zúčtování záloh na daň z příjmu, výkazy organizace.

10) Skončení pracovního poměru

- Způsoby ukončení pracovního poměru a povinnosti zaměstnavatele.
- Vzory dokumentů a vystavení tzv. zápočtového listu a pracovního posudku.
- Potvrzení o zdanitelných příjmech a ELDZ.

11) Zaměstnanec, zaměstnavatel a úřad práce

- Nárok na podporu v nezaměstnanosti, kontrolní činnost úřadů práce.
- Zaměstnávání absolventů škol, mladistvých, cizinců a občanů se zdravotním poškozením.

12) Mzdotvorné faktory, mzdové formy

- Specifikace mzdotvorných faktorů, jak zvolit vhodnou mzdovou formu.
- Zaměstnanecké benefity (bonusy a výhody).

13) Závěrečný kontrolní test.

Zhodnocení požadavků k úspěšnému ukončení předmětu.

1.2 Studijní zátěž a její rozvržení, průběžná kontrola studia

Pro prezenční formu studia:

Forma zátěže	Počet opakování	Hodin / opakování	Celkem
Účast na přednáškách	6	2	12
	1	1	1
Účast na seminářích	13	2	26
Příprava na semináře, zpracování seminární práce	13	3	39
Příprava na kontrolní testy	2	10	20
Příprava na zkoušku	1	25	25
Celková pracovní zátěž			123

Pro distanční formu studia:

Forma zátěže	Počet opakování	Hodin / opakování	Celkem
Účast na přednášce a tutoriálu	2	4	8
Příprava na kontrolní testy	2	20	40
Příprava POTu	1	40	40
Příprava na zkoušku	1	35	35
Celková pracovní zátěž			123

Rozvržení studijní zátěže v průběhu semestru

Přednášky probíhají pravidelně v prvních sedmi týdnech semestru, semináře probíhají ve všech třinácti týdnech semestru. Studenti v distanční formě výuky se řídí pokyny ze studijního katalogu a metodického průvodce, který je součástí elektronické podpory výuky.

Doporučený harmonogram studia pro distanční formu studia:

1. – 6. týden samostudium, kapitoly 1 až 7,
7. týden vypracování POTu, 1. kontrolní test,
8. – 11. týden samostudium, kapitoly 8 až 12,
12. týden 2. kontrolní test, dokončení POTu pro odevzdání,
13. týden opakování a procvičení celé látky.

Systém ověřování znalostí (požadavky na ukončení předmětu)

Pro prezenční formu studia:

Kontrolní testy na seminářích se píší v týdnech dle harmonogramu výuky, obvykle v 7. a ve 13. týdnu výuky.

Forma kontroly	Způsob hodnocení	Min.	Max.
Úspěšné absolvování průběžného kontrolního testu	0 až 25	16	25
Úspěšné absolvování závěrečného kontrolního testu	0 až 50	33	50
Prezentace a odevzdání zpracované seminární práce	0 až 15	5	15

Průběžný kontrolní test v polovině semestru je povinný, je třeba dosáhnout minimálně 16 z celkových 25 bodů. Jeho výsledek se nepřenáší do celkového hodnocení studia předmětu.

Předmět je zakončen zkouškou, k jejímu absolvování se studenti zapisují v informačním systému Masarykovy univerzity.

Součástí výsledného hodnocení zkoušky je:

- hodnocení úspěšně absolvovaného závěrečného kontrolního testu,
- hodnocení seminární práce,
- hodnocení ústní části zkoušky: jedná se o odpovědi na 2 otázky, z nichž první se týká problematiky zpracované v seminární práci (5 bodů), odpověď na druhou otázku je řešením komplexního problému z obsahu předmětu (30 bodů).

Klasifikační stupnice:

A	93 – 100 %	D	73 – 78 %
B	86 – 92 %	E	66 – 72 %
C	79 – 85 %	F	méně než 66 %

Pro distanční formu studia:

Kontrolní průběžné testy se píší v týdnech dle harmonogramu výuky, cvičné testy budou dostupné ve studijních materiálech předmětu v informačním systému Masarykovy univerzity.

Forma kontroly	Způsob hodnocení	Min.	Max.
Úspěšné absolvování průběžného kontrolního testu	0 až 25	16	25
Úspěšné absolvování závěrečného kontrolního testu	0 až 50	33	50
Prezentace a odevzdání POTu	0 až 15	5	15

Průběžný kontrolní test v polovině semestru je povinný, je třeba dosáhnout minimálně 16 z celkových 25 bodů. Jeho výsledek se nepřenáší do celkového hodnocení studia předmětu.

Předmět je zakončen zkouškou, k jejímu absolvování se studenti zapisují v informačním systému Masarykovy univerzity. Součástí hodnocení zkoušky je:

- hodnocení úspěšně absolvovaného závěrečného kontrolního testu,
- hodnocení POTu (témata jako seminární práce v prezenční formě studia),
- hodnocení ústní části zkoušky - odpovědi na 2 otázky, z nichž první se týká problematiky zpracované v seminární práci (5 bodů), druhá předpokládá řešení komplexního problému z obsahu předmětu (30 bodů).

Klasifikační stupnice:

A	93 – 100 %	D	73 – 78 %
B	86 – 92 %	E	66 – 72 %
C	79– 85 %	F	méně než 66 %

1.3 Přehled literatury, požadavky na seminární práce a srovnání výuky s jinými vysokými školami

Literatura

Základní literatura

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5

KŘÍŽOVÁ, Z.: *Abeceda mzdových systémů*. Metodický průvodce v elektronickém systému Masarykovy univerzity (pro distanční studium)

KŘÍŽOVÁ, Z.: *Praktikum z předmětu Abeceda mzdových systémů*. Brno, Masarykova univerzita, 2007. 251 s. ISBN 978-80-210-4382-4

Doplňková literatura

BRAG, S. M.: *Essentials of Payroll: Management and Accounting*. Hoboken, New Jersey, John Wiley & Sons, 2003. ISBN 0-471-26496-2

D'AMBROSOVÁ, H., KLÍMOVÁ, R.: *Vedení personálních a mzdových agend v praxi od roku 2006*. 3. vyd., Praha, Pragoeduca, 2006. ISBN 80-7310-012-6.

KOUBEK, J.: *Personální práce v malých podnicích*. 2. vyd. Praha, GRADA Publishing, 2003. ISBN 80-247-0602-4.

Požadavky na zpracování a prezentaci seminární práce:

V prvním týdnu výuky je studentům zadáno téma seminární práce, společně provedeme případná upřesnění a doplnění témat. Od třetího do jedenáctého týdne tvoří prezentace seminárních prací část obsahu seminárních cvičení.

Je nutné dodržet zařazení do časového harmonogramu výuky. Závazné datum prezentace vyplývá zejména z označení týdne uvedeného u tématu.

Doba trvání prezentace pro jednotlivce 15 minut, odevzdání dokončené seminární práce se předpokládá ve výuce v týdnu následujícím po prezentaci.

Formální náležitosti seminární práce:

- na titulním listu – identifikace předmětu, školní rok, téma, autor – jméno a příjmení, seminární skupina a UČO,
- minimálně 8 normalizovaných stran textu – příklady, případové studie apod. = vlastní práce, informace z časopisů, internetových zdrojů a dalších zdrojů z praxe,
- poslední strana za textem: literatura a další zdroje dle normy ČSN ISO 690 01 0197 (viz např. studijní katalog ESF):
 - nejméně 3 zdroje odlišné od základní a doporučené literatury,
 - nejméně 3 typy zdrojů (monografie, učebnice, články v časopisech, internetové zdroje, legislativa...).

Porovnání pojetí výuky s jinými vysokými školami a fakultami

Předměty podobného zaměření se učí i na jiných fakultách s ekonomickým zaměřením v České republice.

Na Vysoké škole ekonomické v Praze je to například kurz Stimulace pracovníků a tvorba mzdových soustav, na Technické univerzitě – VŠB v Ostravě je částečně obsahově podobný předmět Motivační management, na MZLU v Brně je to předmět Vybrané otázky pracovního práva a právní úprava zaměstnanosti.

V předmětu Abeceda mzdových systémů je kladen důraz na zdůraznění mezipředmětových vazeb a využití praktických aplikací.

Předmět Abeceda mzdových systémů navazuje na znalosti získané absolvováním programově povinných kurzů Finanční účetnictví I a II a Základy práva.

Z výše uvedeného důvodu toto skriptum částečně navazuje na účetní teorii, která je obsažena v publikaci Základy finančního účetnictví, vydané nakladatelstvím EKOPRESS Praha v roce 2005 a Praktikum z finančního účetnictví (autoři J. Sedláček a kolektiv).

Poznatky získané studiem předmětu Abeceda mzdových systémů prohlubují a rozšiřují soubor znalostí studentů nejen po teoretické stránce, ale především z pohledu formy jejich praktického využití.

Lze je ovšem také částečně využít i v dalších volitelných předmětech s personální, účetní a daňovou tematikou; jako zásadnější se ovšem jeví předpokládaný přínos k rozšíření dovedností pro uplatnění absolventů fakulty na trhu práce v České republice i v zahraničí.

2 PŘIJETÍ PRVNÍCH ZAMĚSTNANCŮ

V této kapitole si utřídíme informace o všech základních principech pracovněprávních vztahů, o povinnostech a možnostech zaměstnavatele i zaměstnance při sjednávání pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

Po prostudování potřebné části literatury, zpracování níže uvedených úkolů a zodpovězení položených otázek budete připraveni se dobře orientovat v oblasti vzniku pracovně právních vztahů, což může být pro Vás užitečné v mnoha různých situacích: nejenže úspěšně zvládnete důležitou úvodní část předmětu Abeceda mzdových systémů, ale budete znát svoje práva a povinnosti při uzavírání pracovně právních vztahů – v současné době obvykle jako zaměstnanci – brigádníci.

Neméně důležitá je také další stránka věci, po dokončení studia se velká část z Vás stane zástupci zaměstnavatelů, takže nejpozději v té době uplatníte poznatky o jejich povinnostech a právech při nástupu zaměstnanců.

2.1 Základní pojmy

Brigádník

Neoficiální, běžný název pro zaměstnance, který je zpravidla v krátkodobém pracovním poměru nebo vykonává práce jednorázové, příležitostné, nepravidelné či malého rozsahu na základě dohod konaných mimo pracovní poměr.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel při nich není povinen rozvrhnout pracovní dobu, jsou dvě základní formy dohod - dohoda o pracovní činnosti (dále DPČ, může být v rozsahu do poloviny průměrné stanovené týdenní pracovní doby) a dohoda o provedení práce (dále DPP do 150 hodin v kalendářním roce). Podrobnější informace najdete v zákoníku práce v § 74 až 77.

Pracovní a obdobný poměr

Pracovní poměr je základní formou pracovněprávních vztahů, zaměstnanci při něm konají práce v závislé činnosti (tyto základní pojmy jsou vysvětleny dále).

Zaměstnanci konají závislou práci ale také v dalších obdobných vztazích, které upravují jiné zákony, jsou například: služební poměry (příslušníků Policie České republiky, Bezpečnostní informační služby, Hasičského záchranného sboru, Vězeňské služby, Celní správy a armády České republiky), pracovní vztahy soudců a dalších osob vykonávajících veřejné funkce, budoucí státní služba (účinnost příslušného zákona má nastat 1. 1. 2009) a v některých případech i členství v družstvu, pokud je podmínkou členství i vykonávání práce.

Pracovní smlouva

Písemný dokument obsahující základní ujednání o pracovním poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, upravuje většinu pracovních poměrů. Jmenováním se zakládají pracovní poměry pouze u vyjmenovaných skupin zaměstnanců (§33, odst. 3 zákoníku práce).

Pracovní řád

Jedná se o vnitřní předpis zaměstnavatele, který upravuje ustanovení zákoníku práce a dalších předpisů do jeho konkrétních podmínek. Pokud u zaměstnavatele působí odbory, je možné pracovní řád vydat pouze s jejich předchozím písemným souhlasem.

Souběžné, hlavní a vedlejší pracovní poměry

Od 1. ledna 2007 se všechny pracovní poměry posuzují jak tzv. obecné pracovní poměry, dřívější odchylky a výjimky již nový zákoník práce nestanoví ani neumožňuje.

Zákoník práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, který je účinný od 1. ledna 2007 a byl jím zrušen do té doby platný zákon č. 65/1965 Sb. a dalších více než šedesát zákonů a různých prováděcích předpisů.

Zaměstnanec

Fyzická osoba, která je jedním z účastníků pracovněprávních vztahů, další podmínky upravuje zejména § 6 zákoníku práce. Pro účely některých dalších předpisů (o veřejném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení, případně i daně z příjmů fyzických osob) jsou za zaměstnance považovány i další osoby, například společníci a jednatelé společností s ručením omezeným.

Zaměstnavatel

Právnícká nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu (zaměstnance) v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje svým jménem, fyzická osoba jedná osobně, právnícká osoba prostřednictvím statutárního orgánu nebo pověřených vedoucích pracovníků.

Závislá práce

Je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jde výlučně o osobní výkon práce pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů, za mzdu, plat nebo jinou odměnu za práci. Je vymezena nově v § 2 zákoníku práce.

2.2 Kde hledat další informace?

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (hlavně § 1 až § 39)

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru.

.....
.....
.....

2.3 Prostor pro zpracování úkolů

Promyslete si založení nové firmy (nebo rozšiřování existující) z pohledu vzniku potřeby založení nových pracovněprávních vztahů. S firmou a jejími zaměstnanci budeme pracovat v průběhu celého semestru.

- Název a právní forma firmy:

.....

- Zaměření, předměty činnosti firmy:

.....
.....
.....
.....

- Do tabulky uveďte stručný popis pracovních míst pro nové zaměstnance a jejich počty. Vyberte pro jednotlivá pracovní místa vhodnou formu uzavření pracovněprávního vztahu a doplňte do tabulky, svoje rozhodnutí stručně odůvodněte.

Popis pracovní pozice	Počet zaměstnanců	Forma pracovněprávního vztahu	Poznámky

Vyžádejte si potřebné doklady a dokumenty od vybraných zájemců o pracovní místa a sepište s nimi smlouvy, navrhnete jmenování nebo uzavřete dohody.

.....
.....
.....
.....

2.3.1 Pracovní smlouvy

Před přípravou textů pracovních smluv si prostudujte především na níže uvedené paragrafy zákoníku práce: § 2, § 30 až § 39, § 42, § 51, § 73, § 79 § 80, § 109 až § 113, § 199, § 213, § 241, § 304, § 310, § 311, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

V následujícím komentáři jsou uvedeny základní informace potřebné pro správné sestavení pracovní smlouvy, které jsou obsaženy převážně ve výše uvedených paragrafech zákoníku práce.

Pracovní smlouva je nejčastějším způsobem založení pracovního poměru, dalším způsobem je vznik pracovního poměru jmenováním, který se však týká jen velmi úzkého okruhu osob vymezeného zákoníkem práce. Zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovní smlouvy seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat, a v případech stanovených zvláštním právním předpisem zajistit, aby se zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout **tzv. nezbytné náležitosti**, kterými jsou:

a) druh práce,

b) místo výkonu práce a

d) den nástupu do práce.

Sjednaný druh práce vymezuje pravomoci zaměstnavatele při přidělování práce podle pracovní smlouvy. Druh práce lze sjednat buď úzce, nebo v širším rozsahu, lze také dohodnout dva nebo podle okolností i více druhů práce.

Místo výkonu práce může být rovněž vymezeno úzce nebo širším způsobem. Zpravidla je místo výkonu práce vymezeno uvedením obce, ve které je sídlo zaměstnavatele nebo v níž má zaměstnavatel více organizačních jednotek, nebo je vymezeno v rámci obce konkrétněji, uvedením adresy, na níž je sídlo zaměstnavatele. S vymezením místa výkonu práce souvisí případy přeložení zaměstnance a jeho vysílání na pracovní cesty, kterým se budeme podrobně zabývat v následující kapitole.

Sjednání dne nástupu do práce je významné pro vznik pracovního poměru; tímto dnem vzniká pracovní poměr a začínají se realizovat práva a povinnosti vyplývající pro zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru.

Jako **další podmínka** sjednaná v pracovní smlouvě může být například **sjednání doby trvání pracovního poměru** (není-li sjednána, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou). Doba trvání pracovního poměru může být určena uvedením konkrétního data, ke kterému má pracovní poměr skončit, nebo jinak vymezeným časovým obdobím (určením počtu dnů, týdnů, měsíců nebo roků), dobou trvání prací, pro které je pracovní poměr sjednáván, dobou do návratu nepřítomného zaměstnance do práce, atp. Zákoník práce omezuje sjednávání

pracovního poměru na dobu určitou pravidly, jejichž účelem je omezit případy neodůvodněného tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

Nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, může být sjednána další podmínka - **zkušební doba**. Musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce, může být ale platně dohodnuta na dobu kratší a nelze ji dodatečně prodlužovat.

Dále jako další pracovní podmínka může být v pracovní smlouvě sjednána kratší pracovní doba, není-li kratší pracovní doba sjednána, jedná se o výkon práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Kratší pracovní dobu je zaměstnavatel povinen některým zaměstnancům umožnit na jejich žádost, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (viz § 241 zákoníku práce).

Mzda se sjednává v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě se zaměstnancem, v kolektivní smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzda nesmí být nižší než minimální a zaručená mzda. Konkrétní ujednání o mzdě v pracovní smlouvě bude závislé zejména na tom, jak je poskytování mzdy u zaměstnavatele řešeno. V den nástupu do práce je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat mzdový výměr (platový výměr).

V pracovní smlouvě lze sjednat i jakékoliv jiné podmínky, na nichž mají účastníci zájem, ovšem aby byly sjednány platně, nesmí být v rozporu s právními předpisy. Lze například sjednat delší než dvouměsíční výpovědní dobu (výpovědní doba však musí být stejná pro zaměstnavatele a zaměstnance), delší dovolenou, větší rozsah překážek v práci na straně zaměstnance apod. V pracovní smlouvě může být sjednána například také konkurenční doložka, je však možné uzavřít i samostatnou dohodu o konkurenční doložce.

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem platným u zaměstnavatele, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a s vnitřními předpisy zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé mají **povinnost písemně informovat zaměstnance nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru o právech a povinnostech** vyplývajících z pracovního poměru, pokud zákonem stanovené informace (údaje) nejsou obsaženy v pracovní smlouvě. Údaje, které písemná informace musí obsahovat, lze uvést přímo v pracovní smlouvě nebo v příloze pracovní smlouvy (v některých případech i pouhým odkazem na pracovněprávní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis zaměstnavatele – např. údaj o výpovědních dobách, nároku na délku dovolené na zotavenou, délce a rozvržení pracovní doby).

Pracovní smlouva

Zaměstnavatel(označení, sídlo, IČ),

zastoupený a

zaměstnanec (jméno a příjmení), narozen dne

číslo OP , trvale bytem v

(dále jen "zaměstnavatel" a "zaměstnanec")

uzavírají tuto pracovní smlouvu:

1. Na základě této pracovní smlouvy bude zaměstnanec pracovat u zaměstnavatele jako

.....(druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán).

2. Místem výkonu práce je (obec, adresa sídla zaměstnavatele nebo jinak určené místo, kde má zaměstnanec vykonávat práci).

3. Zaměstnanec nastoupí do práce dne (uvedte datum).

4. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu.

(popřípadě uveďte také bližší podmínky týkající se pracovních cest, například maximální délka trvání pracovní cesty, místa, kam lze nebo nelze zaměstnance vysílat apod.).

5. Pro účely cestovních náhrad je pravidelným pracovištěm

6. Pracovní poměr se sjednává na

a) dobu neurčitou

b) dobu určitou, a to na dobu (uvedte konkrétní datum, případně i jiným způsobem vymezenou dobu trvání pracovního poměru).

7. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli na zkušební době v trvání

8. Sjednanou práci bude zaměstnanec vykonávat v rozsahu hodin týdně (sjedná-li se kratší pracovní doba).

9. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda (plat) ve výši Kč měsíčně (popřípadě uvést jiný způsob stanovení výše mzdy (platu) zaměstnance).

10. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli na těchto dalších podmínkách:

.....

11. Zaměstnavatel před uzavřením této pracovní smlouvy seznámil zaměstnance s jeho právy a povinnostmi vyplývajícími pro něj z pracovního poměru, s pracovními a mzdovými podmínkami.

13. Zaměstnanec je seznámen s tím, že k výkonu výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, je oprávněn, jen pokud mu k tomu zaměstnavatel udělí předchozí písemný souhlas.

Zaměstnanec se zavazuje, že sjedná-li pracovní poměr k jinému zaměstnavateli k výkonu činnosti, která není shodná s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, oznámí tuto skutečnost zaměstnavateli bez zbytečného průtahů.

Informace zaměstnavatele o právech zaměstnance poskytovaná dle § 32 odst. 3 zákoníku práce

BRASSO, v.o.s.,
IČ: 65432121,
se sídlem Praha 3, Bořivojova 35

Paní
Pavla Doleželová,
r.č. 710212/3254
bytem Petrklíčová 54, Praha 4

Vážená paní,

na základě pracovní smlouvy mezi námi uzavřené dne 1. září 2007 pracujete u naší firmy jako vedoucí hospodářské správy.

Protože Vaše pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, plníme tímto povinnost uloženou zaměstnavateli v § 32 odst. 3 zákoníku práce v platném znění a předáváme Vám tímto následující informace:

1) Firma a sídlo zaměstnavatele: BRASSO, v.o.s., IČ: 65432121, se sídlem Praha 3, Bořivojova 35.

2) Druh práce a místo jejího výkonu: Vedoucí hospodářské správy v objektu zaměstnavatele na adrese Praha 10, Vršovická 14. Vaše pracovní povinnosti jsou uvedeny v pracovní náplni, která Vám byla předána spolu s pracovní smlouvou dne 31. srpna 2007.

3) Nárok na délku dovolené na zotavenou, způsob určování nároku: Nárok na dovolenou na zotavenou činí čtyři týdny. V určování nároku a ostatních otázkách týkajících se Vaší dovolené platí ustanovení § 100 až § 110c zákoníku práce v platném znění a nařízení vlády provádějící zákoník práce.

4) Výpověď, výpovědní doba a důvody: Jsou upraveny § 48 až 73 platného zákoníku práce.

5) Mzda: Výše Vaší mzdy poskytované za vykonanou práci vyplývá z právních předpisů platných pro podnikatelskou sféru a mzdového řádu zaměstnavatele a odpovídá tarifnímu stupni 9 ve výši 20 000 Kč měsíčně, přičemž tato mzda je Vám zaručena a krátí se jen v případě, že neodpracujete v daném měsíci stanovený počet dní. Vedle této tarifní mzdy Vám mohou být v souladu se mzdovým řádem zaměstnavatele poskytnuty i pohyblivé složky mzdy. Mzda je splatná v pravidelném výplatním termínu, jímž je každý 10. kalendářní den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém Vám vznikl nárok na mzdu. Mzda je splatná v hotovosti a na pracovišti, na Vaši žádost, ve které uvedete číslo bankovního účtu, Vám může být mzda převáděna bezhotovostně.

6) Týdenní pracovní doba: Stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin. Pracovní doba se u zaměstnavatele realizuje prostřednictvím pružné pracovní doby ve formě pružného pracovního týdne. Základní pracovní doba je stanovena od 9.30 hod. do 11.30 hod. a od 12.30 hod. do 14.30 hod. Volná prac. doba je od 7.00 hod. do 9.30 hod. a od 14.30 hod. do 17.30 hod.

.....
BRASSO, v.o.s..

.....
Pavla Doleželová

Zaměstnankyně převzala osobně dne:

Doplňující informace zaměstnavatele

2.3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Hlavní odlišnost od pracovního poměru - zaměstnavatel při nich není povinen rozvrhnout pracovní dobu.

Jsou dvě základní formy dohod:

- **dohoda o pracovní činnosti** (dále DPČ, může být v rozsahu do poloviny průměrné stanovené týdenní pracovní doby) a
- **dohoda o provedení práce** (dále DPP do 150 hodin v kalendářním roce).

Podrobnější informace jakou obsahem zákoníku práce (§§ 74 až 77), před přípravou textů dohod si je prostudujte.

Na následujících dvou stranách jsou uvedeny vzory obou dohod, které obsahují základní informace potřebné pro jejich správné sestavení.

Dohoda o pracovní činnosti

Zaměstnavatel(označení, sídlo, IČ),

zastoupený a

zaměstnanec (jméno a příjmení), narozen dne

číslo OP, trvale bytem v

(dále jen zaměstnavatel a zaměstnanec)

uzavírají tuto dohodu o pracovní činnosti:

1. Na základě této dohody bude zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele tyto práce:

.....(uvedte konkrétní druh práce).

2. Za vykonanou práci poskytne zaměstnavatel zaměstnanci odměnu ve výši
(určete konkrétní částku za hodinu, kus nebo způsob jejího stanovení).

Odměna bude spatná měsíčně v pravidelných výplatních termínech u zaměstnavatele.

3. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu a poskytne mu v těchto případech náhrady výdajů podle zákoníku práce.

4. Tato dohoda o pracovní činnosti se uzavírána dobu od..... do.....
(může být i na dobu neurčitou)

5. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s předpisy vztahujícími se k vykonávané práci a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

6. Zaměstnanec a zaměstnavatel se dohodli na těchto dalších podmínkách:

.....

7. Tato dohoda je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a jedno zaměstnanec.

V dne

Zaměstnanec:

Zaměstnavatel:

Dohoda o provedení práce

.....
(dále jen zaměstnavatel)

a pan /paní/
titul, hodnost místo narození (pouze cizinci).....
trvale bytem PSČ
RČ státní občan číslo OP(Pas).....
zaměstnán/a/ u
dále jen zaměstnanec
uzavírají podle § 74 a následujících ustanovení zákoníku práce tuto

dohodu o provedení práce

- 1/ Zaměstnanec se zavazuje, že ve dnech od do
- 2/ provede práci
v rozsahu hodin.....
- 3/ Místo výkonu práce (vždy vyplnit u cizích státních příslušníků)
.....
- 4/ Práci provede osobně.
Vykonanou práci za zaměstnavatele převezme
- 5/ Za řádně provedenou práci odpovídající sjednaným podmínkám vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci odměnu ve výši Kč.
- 6/ Odměna je splatná po dokončení a odevzdání práce.
- 7/ Na základě této dohody seznámil zaměstnavatel zaměstnance s právními předpisy vztahujícími se k vykonávané práci a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen vytvořit pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce a poskytnout sjednanou odměnu. Zaměstnanec je povinen vykonávat sjednanou práci svědomitě, podle svých sil a schopností a dodržovat podmínky sjednané touto dohodou v souladu s předpisy vztahujícími se na její výkon, zejména s předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a předpisy požární ochrany, zachovat mlčenlivost o skutečnostech důvěrné – služební povahy, o nichž se dozvěděl při výkonu práce, a to i po skončení práce. Zaměstnanec prohlašuje, že souhlasí využíváním osobních údajů pro plnění povinností, které mají souvislost s pracovně právním vztahem k zaměstnavateli.
- 8/ Další ujednání:
- 9/ Práva a povinnosti účastníků této dohody, která nejsou zvlášť ujednána, se řídí ustanoveními zákoníku práce.
- 10/ Tato dohoda byla sepsána ve třech vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnanec a dvě zaměstnavatel.

V Brně dne:

podpis zaměstnance

vedoucí pracoviště

2.4 Další úkoly a kontrolní otázky

1. Jaké jsou formy pracovněprávních vztahů a jak tyto vztahy vzniknou?

.....
.....
.....

2. Uveďte základní (nezbytné) náležitosti, které musí být obsaženy v pracovní smlouvě:

.....
.....
.....

3. Kdo může být zaměstnancem, je pro něho nějaký minimální a maximální věkový limit?

.....
.....
.....

4. Kdo je brigádník?

.....
.....

5. Kdo může být zaměstnavatelem?

.....
.....
.....

7. Čím je charakteristický tzv. hlavní pracovní poměr a čím tzv. vedlejší pracovní poměr?

.....
.....
.....

8. Co je pracovní poměr na dohodu?

.....
.....

9. Jaké jsou druhy dohod a čím se navzájem liší?

.....
.....
.....

10. Pozorně si přečtete následující pracovní smlouvu. Jaké chyby nebo sporná místa obsahuje?

.....
.....
.....

Pracovní smlouva

Zaměstnavatel

XYZ, s. r. o., Mlýnská 199, 602 00 Brno, IČ 20202020,
zastoupený jednatelem Ing. Petrem Nováčkem

a

zaměstnanec pan Jaroslav Čermák, narozen 22.12.1954 v Brně, rodné číslo 541222/1111, občanský průkaz číslo VS 9999999, bydliště Husova 1111, 665 01 Židlochovice

uzavírají tuto pracovní smlouvu:

1. Pracovní poměr je sjednán od 1. dubna 2008.
2. Pracovní zařazení je technik.
3. Místo výkonu práce: stavby na území České republiky.
4. Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou se zkušební dobou na období 4 měsíce.
5. Před uzavřením pracovní smlouvy firma seznámila zaměstnance s právy a povinnostmi vyplývajícími z uzavření pracovní smlouvy, s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. Výši mzdy, způsob stanovení prémie a odměn, údaje o termínu splatnosti a formě vyplácení mzdy určuje mzdový výměr, který je samostatnou přílohou pracovní smlouvy.
6. Při nástupu do práce je zaměstnanec řádně seznámen s pracovními povinnostmi, s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s protipožárními předpisy, které musí při své práci dodržovat.
7. Zaměstnanec bude podle pokynů nadřízeného pracovníka konat osobně, svědomitě a řádně práce, které mu budou přiděleny podle pracovní smlouvy.
8. Zaměstnanec bude zachovávat na veřejnosti mlčenlivost o zaměstnavatelových záležitostech a chránit jeho utajované skutečnosti.
9. Sjednaný obsah této smlouvy lze měnit, dohodnou-li se obě strany, změna musí být provedena písemně.
10. Zaměstnanec souhlasí s vysláním na pracovní cesty k plnění pracovních úkolů.
11. Ostatní práva a povinnosti vyplývající z této pracovní smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími předpisy upravujícími pracovní vztahy.

V Brně dne 3. dubna 2008

podpis zaměstnance

razítko a podpis zaměstnavatele

Příloha: mzdový výměr

11. Pozorně si přečtěte následující mzdový výměr k pracovní smlouvě. Jaké chyby obsahuje?

.....
.....
.....

XYZ, s. r. o.,
Mlýnská 199,
602 00 Brno,
IČ 20202020,
zastoupený jednatelem Ing. Petrem Nováčkem
určuje tento

MZDOVÝ VÝMĚR

zaměstnance pana Jaroslava Čermáka, narozeného 22.12.1954 v Brně, rodné číslo 541222/1111, občanský průkaz číslo VS 9999999, bydliště Husova 1111, 665 01 Židlochovice .

V souladu s pracovně právními předpisy a s ohledem na vykonávanou pracovní činnost Vám stanovuji tento mzdový výměr:

1. Základní měsíční mzda: 15.000,- Kč
2. Prémie: 10 až 30 % základní měsíční mzdy.

Informace o mzdě a způsobu odměňování:

- Zaměstnanci náleží základní mzda, ta může být snížena až na 50 % v závislosti na kvalitě odvedené práce.
- Prémie a mimořádné odměny jsou vypláceny po zhodnocení výsledků pracovní činnosti na základě rozhodnutí jednatele společnosti Ing. Petra Nováčka.
- Mzda je splatná zpětně za měsíční období, výplatní termín je 28. kalendářní den následujícího měsíce.

Zaměstnavatel bude převádět mzdu na bankovní účet, který je zaměstnanec povinen nahlásit, případně si založit.

Mzdový výměr je účinný od 1. dubna 2008

V Brně dne 3. dubna 2008

razítko a podpis zaměstnavatele

2.5 Změny zákoníku práce a souvisejících předpisů provedené s platností od 1. 1. 2008

2008	2007 (případně dříve)

2.6 Vybrané části zákoníku práce a dalších předpisů

262/2006 Sb.

ZÁKON

ze dne 21. dubna 2006

zákoník práce

Změna: 585/2006 Sb.

Změna: 181/2007 Sb.

Změna: 261/2007 Sb., 296/2007 Sb., 362/2007 Sb., 357/2007 Sb.

Parlament se usnesl na tomto zákoně České republiky:

ČÁST PRVNÍ

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

HLAVA I

PŘEDMĚT ÚPRAVY A VYMEZENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 1

Tento zákon

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,
- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství 1),
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a).

§ 2

(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchylení není dále možné od úpravy účastníků

pracovněprávních vztahů, od ustanovení, která odkazují na použití občanského zákoníku, a není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, v náhradě škody. Odchýlení není také možné od ustanovení ukládajících povinnost, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance. Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích nemohou být upravena odchýlně od tohoto zákona v případech uvedených v § 363 odst. 2.

(2) K odchýlné úpravě práv nebo povinností podle odstavce 1 může dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem.

(3) Odchýlná úprava práv týkající se mzdových, popřípadě platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon, kolektivní smlouva, popřípadě vnitřní předpis jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

(4) Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

(5) Za závislou práci podle odstavce 4 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen "agentura práce") dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen "uživatel") a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

(6) Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.

§ 3

Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy. 2) Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

§ 4

Občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví.

§ 5

(1) Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

(2) Jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem.

(3) Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak 3).

(4) Na pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů a na zaměstnance vykonávající ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti podle služebního zákona, se tento zákon vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy 4).

(5) Pracovněprávní vztahy čekatelů připravujících se na výkon státní služby, úředníků územních samosprávních celků, akademických pracovníků vysokých škol, pedagogických pracovníků 4a), ředitelů veřejných výzkumných institucí, velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících námořní plavbu 4b), zaměstnanců v Probační a mediační službě, advokátů vykonávajících advokacii v pracovním poměru 4c), asistentů soudců 4d), veřejného ochránce práv a zástupce veřejného ochránce práv se řídí tímto zákonem, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak 5).

HLAVA II

ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Zaměstnanec

§ 6

(1) Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

(2) Zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se řídí § 10 občanského zákoníku.

Díl 2

Zaměstnavatel

§ 7

(1) Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

(2) Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

§ 8

Právní postavení zaměstnavatelů, kteří jsou právnickými osobami, se řídí § 18, 19, 19a, 19b, 19c, 20, 20a, 20f, 20g, 20h, 20i a 20j občanského zákoníku.

§ 9

Jestliže je účastníkem pracovněprávních vztahů Česká republika (dále jen "stát") 6), je právnickou osobou a je zaměstnavatelem. Za stát, jako příslušná v pracovněprávních vztazích, jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu 7), která za stát v pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

§ 10

(1) Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

(2) Zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, se řídí § 10 občanského zákoníku.

§ 11

(1) Právní úkony právnické osoby, která je zaměstnavatelem v pracovněprávních vztazích, se řídí § 20 občanského zákoníku.

(2) Právní úkony fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, činí v pracovněprávních vztazích tato osoba; místo ní je mohou činit osoby jí pověřené.

(3) Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí v případech uvedených v § 9 vedoucí organizační složky státu; další zaměstnanci tak mohou činit za podmínek stanovených zákonem o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích.

(4) Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.

Díl 3

Zastoupení

§ 12

Zastoupení v pracovněprávních vztazích se řídí § 22, 23, 24, 31, 32, 33, 33a a 33b občanského zákoníku.

HLAVA III

ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

§ 13

(1) Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

(2) Zaměstnavatel

- a) nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,
- b) musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců,
- c) musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,
- d) musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním,
- e) musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy,
- f) nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá,
- g) nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu,
- h) může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě jen podle § 2 odst. 5, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3).

(3) Zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80) nebo konta pracovní doby (§ 86 a 87), jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

(4) Zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, se věta první použije jen v případě, že se jedná o výkon práce v téže organizační složce státu.

(5) Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

§ 14

(1) Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

(2) Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(3) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

§ 15

Odborové organizace

(1) Odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě.

(2) Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami 8).

HLAVA IV

**ROVNÉ ZACHÁZENÍ, ZÁKAZ DISKRIMINACE A DŮSLEDKY PORUŠENÍ PRÁV A POVINNOSTÍ
VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ**

§ 16

(1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

§ 17

Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

HLAVA V

PRÁVNÍ ÚKONY

§ 18

Právní úkony se řídí § 34 až 39, § 40 odst. 3 až 5, § 41, 41a, 42a, 43, 43a, 43b, 43c, 44, 45, 48, 49, 49a, 50a, 50b a 51 občanského zákoníku. Smlouva podle § 51 občanského zákoníku však nesmí odporovat obsahu nebo účelu tohoto zákona.

Další případy neplatnosti právního úkonu v pracovněprávních vztazích

§ 19

(1) Neplatný je právní úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv.

(2) Neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám; vznikne-li zaměstnanci následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit.

(3) Právní úkon, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon, popřípadě zvláštní zákon. Požaduje-li tento zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo.

§ 20

Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků.

§ 21

(1) Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Ustanovení věty druhé není možné použít v případě pracovní smlouvy.

(2) Pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projevy účastníků nemusí být na téže listině, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.

3 PŘEKÁŽKY V PRÁCI A PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

V této kapitole si uvedeme informace o překážkách v práci a možnostech jejich placení, o základních principech výpočtu průměrného výdělku a utřídíme si nejrůznější situace, kdy a kterou formu zjištěného průměrného výdělku použít.

Po prostudování potřebné části literatury, zodpovězení položených otázek a zpracování uvedených úkolů budete umět rozlišit překážky v práci placené a neplacené, zjistit průměrný výdělek a znát jeho použití nejen pro placení náhrad při překážkách v práci.

3.1 Základní pojmy

Neomluvená absence

zameškání práce zaměstnancem, pro které neprokázal existenci překážky v práci a nejde ani o další případy tzv. uznané nepřítomnosti (dovolená, náhradní volno).

Odpracovaná doba

Je zásadně dobou skutečného výkonu práce, za kterou přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, vyjadřuje se v hodinách za rozhodné období. Nezapočítávají se doby překážek v práci, dovolené apod.

Průměrný výdělek

Zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, kterým je až na výjimky předcházející kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjistí jako hodinový výdělek, pokud má být uplatněn jako měsíční (hrubý nebo čistý), přepočítá se postupem stanoveným v zákoníku práce.

Překážky v práci

jsou skutečnosti na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, v důsledku nichž dočasně dochází k přerušení výkonu povinností u některého z účastníků pracovněprávního vztahu.

Překážky v práci na straně zaměstnance

jsou přípustné (omluvené) skutečnosti, které jsou v novém zákoníku práce poněkud odlišně členěny od dřívější úpravy: důležité osobní překážky v práci, překážky z důvodu obecného zájmu a výjimečně jiné případy. Z důvodu některých překážek v práci má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy, u jiných překážek případně jen na omluvení své nepřítomnosti v zaměstnání.

Překážkami v práci na straně zaměstnavatele

jsou prostoje, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a ostatní překážky na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy podle typu překážky od 60 do 100 % průměrného výdělku. Novým zákoníkem práce je vymezena také tzv. částečná nezaměstnanost.

Rozhodné období

Obvykle je to předchozí kalendářní čtvrtletí, při vzniku zaměstnání je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí

3.2 Kde hledat další informace?

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (především § 191 až 210 pro překážky v práci a § 351 až 362 pro průměrný výdělek)

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5 (hlavně kapitola 3 Průměrný výdělek)

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru.

.....
.....
.....

3.3 Prostor pro zpracování úkolů a odpovědí na otázky

Z výše uvedených zdrojů, předcházející přednášky, prezentovaných seminárních prací a případně dalších zdrojů zjistěte potřebné informace, odpovězte na následující otázky a zpracujte úkoly.

Překážky v práci a jejich placení

Zkuste nejprve krátký „brainstorming“ a запиšte si nejrůznější příčiny proč zaměstnanec, která má uzavřený pracovněprávní vztah, nevykonává práci:

.....
.....
.....
.....

Rozčleňte překážky na straně zaměstnance podle nové úpravy v zákoníku práce:

.....
.....
.....
.....

Roztřídte důležité osobní překážky v práci a uveďte zda a jakým způsobem jsou placeny:

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....

Zde uveďte překážky z důvodu obecného zájmu a uveďte, jakým způsobem jsou placeny:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Jsou ještě jiné překážky, které nebyly dosud v žádné předcházející kategorii uvedeny?

.....
.....
.....
.....

Dále popište, jak se posuzuje neomluvená absence:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Rozčleňte překážky na straně zaměstnavatele podle nové úpravy (§ 207 - 210)

zákoníku práce:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Příklady na výpočet a použití průměrného výdělku

Jsou pojmy průměrný výdělek a průměrná mzda obsahově shodné?

.....
.....

Používá se průměrný výdělek pro výpočet dávek nemocenského pojištění?

.....
.....

Pro jaké účely se používá průměrný čistý výdělek?

.....
.....

Kdy se průměrný výdělek zjišťuje a jak dlouho se používá?

.....
.....

Jakým postupem se zjistí průměrný měsíční hrubý výdělek?

.....
.....

U níže uvedených pojmů uveďte, zda se budou započítávat do hrubé mzdy pro výpočet průměrný výdělku a své tvrzení zdůvodněte:

Je součástí hrubé mzdy...?	Ano/ne	Zdůvodnění
Mzda za září 2008 pro výpočet prům. výdělku k 1. 10. 2008		
Odměna 10 000 Kč u příležitosti 50. narozenin		
Odměna 500 Kč za pracovní pohotovost		
Příplatek za práci ve svátek		
Stravné na pracovní cestě		
Osobní ohodnocení 2 500 Kč za měsíc		
10 kg cukru poskytnutých zaměstnancům cukrovaru jako příspěvek na Vánoce		
100 kg cukru poskytnutých zaměstnancům cukrovaru jako část mzdy za listopad 2008		
Prémie za 1. pololetí zúčtované v červenci 2008		

Na poslední otázku v tabulce navazuje příklad výpočtu průměrného výdělku, když byla ke mzdě vyplacena odměna za celé pololetí:

Zaměstnavatelé se poměrně často při stanovení průměrného výdělku dopouštějí omylů, jedním z nich je chybný zápočet odměn za delší časové období. Je-li zaměstnanci zúčtována mzda (plat) za delší časové období než čtvrtletí, zahrne se do výpočtu průměrného výdělku pouze **poměrná část** této mzdy připadající na kalendářní čtvrtletí a ostatní části se zahrnou do dalších období podle počtu období, za něž se mzda poskytuje. Do hrubé mzdy se v rozhodném období zahrne tato **poměrná část** jen ve výši odpovídající odpracované době.

Poskytuje-li tedy zaměstnavatel odměny za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, je nutné, aby současně stanovil, jakého období se odměna týká. Není-li tato skutečnost uvedena nebo nevyplývá-li z dalších okolností periodicita příslušné odměny, má se za to, že je **poskytnuta jako jednorázová**. Tato skutečnost má **zásadní vliv na výpočet průměrného výdělku**.

Co je pravděpodobný výdělek a v jakých situacích se používá?

.....
.....
.....

3.4 Další úkoly a kontrolní otázky

Minimální mzda platná k 1. 1. 2008 byla:

- a) 10 000 Kč,
- b) 7 851 Kč,
- c) již se nepoužívá,
- d) žádná z odpovědí není správná.

Za nevyčerpanou dovolenou dostanu:

- a) náhradu ve výši ½ průměrného výdělku,
- b) náhradní volno,
- c) náhradu ve výši průměrného výdělku.
- d) Žádná z odpovědí není správná.

Co je konto pracovní doby?

.....
.....

Jaký je příplatek za práci ve svátek?

- a) maximálně 10 % PHV,
- b) nejméně 100 % PHV,
- c) žádný příplatek není.
- d) Žádná z odpovědí není správná.

Zpracujte si přehled situací v pracovněprávních vztazích, pro které se používá průměrný výdělek:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.5 Změny zákoníku práce a dalších předpisů důležité pro oblast překážek v práci

2008	2007 (případně dříve)
Karenční doba – neposkytování dávek nemocenského pojištění za první 3 dny nemoci	Nemocenské poskytováno od počátku uznání pracovní neschopnosti.

3.6 Vybrané části zákoníku práce a dalších předpisů

ČÁST OSMÁ

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

HLAVA I

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Díl 1

Důležité osobní překážky

§ 191

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů 58), po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu 59), po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo podle § 39 zákona o nemocenském pojištění 60) a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo v § 39 zákona o nemocenském pojištění 60) nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila

vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Náhrada mzdy, platu nebo odměny z dohody o pracovní činnosti při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)

§ 192

(1) Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada mzdy nebo platu ve dnech podle věty druhé a ve výši podle odstavce 2, pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. V mezích období uvedeného ve větě první přísluší tato náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrní doby určené pro výplatu nemocenského (61); náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 takové dny. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Jestliže v období prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náleží nemocenské (62) nebo peněžitá pomoc v mateřství (63), náhrada mzdy nebo platu nepřísluší. Vznikne-li zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti (karantény) právo na náhradu mzdy nebo platu podle věty první až třetí, nepřísluší mu současně náhrada mzdy nebo platu z důvodu jiné překážky v práci.

(2) Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměrovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění (64), s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění (64a) vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 1, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, náleží mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.

(3) Dohodnutá nebo vnitřním předpisem stanovená výše náhrady mzdy nebo platu i za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (odstavec 1 část věty druhé za středníkem) nebo nad výši uvedenou v odstavci 2 větě první nesmí převýšit průměrný výdělek (§ 356 odst. 1).

(4) Náhrada mzdy nebo platu stanovená podle odstavců 2 a 3 se snižuje o 50 %, jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské v poloviční výši (65).

(5) Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v odstavci 6 větě první, které jsou součástí režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy nebo platu snížit nebo neposkytnout.

(6) Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem (66) zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinností uvedených ve větě první zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu; stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti (67) a ošetřujícímu lékaři dočasné práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasné práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanec je povinen umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností uvedených ve větě první.

Pozn. ASPI: Ustanovení § 192 se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění - viz § 393a.

§ 193

Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a to v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. Zaměstnavatel je povinen vyhlásit, do kdy nejpozději před výplatním termínem je třeba předložit doklady pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, aby tato náhrada mohla být v tomto výplatním termínu vyplacena.

Pozn. ASPI: Ustanovení § 193 se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění - viz § 393a.

§ 194

Zaměstnanci, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody za podmínek stanovených v § 192 a 193. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

Pozn. ASPI: Ustanovení § 194 se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění - viz § 393a.

Mateřská a rodičovská dovolená

§ 195

Mateřská dovolená

(1) V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

(2) Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

(3) Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 nebo více dětí.

(4) Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

(5) Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

§ 196

Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

§ 197

Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

(1) Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory 68).

(2) Mateřská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.

(3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

§ 198

Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

(1) Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

(2) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

(3) Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

(4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.

Jiné důležité osobní překážky v práci

§ 199

(1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu podle odstavce 2. Náhrada mzdy nebo platu se poskytne ve výši průměrného výdělku.

(2) Vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (§ 317).

(3) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta 69) do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

Díl 2

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

§ 200

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny.

§ 201

Výkon veřejné funkce

(1) Výkonem veřejné funkce se pro účely tohoto zákona rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je

a) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a

b) obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.

(2) Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.

(3) Zaměstnanci, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může být z důvodu výkonu veřejné funkce poskytnuto pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

Výkon občanské povinnosti

O výkon občanských povinností jde zejména u svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.

Jiné úkony v obecném zájmu

(1) Jiné úkony v obecném zájmu stanoví tento zákon nebo zvláštní zákon 70).

(2) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci

a) přísluší k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace podle tohoto zákona, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a činnosti člena volební komise podle tohoto zákona (§ 283 až 285), jakož i k výkonu funkce člena orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu 71) s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,

c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,

d) k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Nedojde-li k odběru, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,

e) k činnosti dárce dalších biologických materiálů; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař určit, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se zkracuje nebo prodlužuje; při prodloužení však nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. Nedojde-li k odběru, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,

f) přísluší k činnosti členů volebních komisí při volbách do Parlamentu České republiky, Evropského parlamentu a zastupitelstev územních samosprávných celků v nezbytně nutném rozsahu,

g) k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti; přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se sčítají,

h) k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

i) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež,

j) k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

k) k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

l) k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při výkonu zdravotnických služeb při sportovní nebo společenské akci; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

m) k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

§ 204

Pracovní volno související s brannou povinností

(1) Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu, je-li zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti.

(2) Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení.

(3) Náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno související s brannou povinností podle odstavců 1 a 2 hradí ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.

§ 205

Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu (§ 232).

HLAVA II

SPOLEČNÉ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

§ 206

(1) Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak zaměstnanec uvedomí zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy.

(2) Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnícké a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.

(3) Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají.

(4) Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnícká nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právníckou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

(5) Podle odstavce 4 se hradí náhrada mzdy nebo platu, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl podle tohoto zákona (§ 351 až 362); neuhrazuje se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem.

HLAVA III

PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

§ 207

Prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Nemůže-li zaměstnanec konat práci

a) pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoje, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši

nejméně 80 % průměrného výdělku,

b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

§ 208

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).

§ 209

(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, 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 (částečná nezaměstnanost).

(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

(3) Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, má v případech podle odstavce 1 právo podat návrh, aby úřad práce rozhodl na základě podkladů zaměstnavatele o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Jestliže úřad práce o existenci důvodů částečné nezaměstnanosti rozhodne, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí, nejdéle však po dobu 1 roku.

§ 210

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

HLAVA XVIII

PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

Díl 1

Obecná ustanovení

§ 351

Má-li být v pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 větě druhé použit průměrný výdělek, postupuje se při jeho zjištění podle této hlavy.

§ 352

Průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak.

§ 353

(1) Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

(2) Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

(3) Dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta.

Díl 2

Rozhodné období

§ 354

(1) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.

(2) Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

(3) Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

(4) Při uplatnění konta pracovní doby (§ 86 a 87) je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období (§ 86 odst. 3).

Díl 3

Pravděpodobný výdělek

§ 355

(1) Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.

(2) Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlídnou zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Díl 4

Formy průměrného výdělku

§ 356

(1) Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek.

(2) Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

(3) Má-li být uplatněn průměrný měsíční čistý výdělek, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 100), pojistného na všeobecné zdravotní pojištění 101) a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti 102), vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.

Díl 5

Společná ustanovení o průměrném výdělku

§ 357

(1) Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111), na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355).

(2) U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.

§ 358

Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo plat nebo jejich část, která je poskytována za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy nebo platu se zahrne do hrubé mzdy nebo platu při zjištění

průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda nebo plat poskytuje. Do hrubé mzdy nebo platu se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu podle věty první odpovídající odpracované době.

§ 359

V případech, kdy se podle právních předpisů používá v souvislosti s náhradou škody průměrný výdělek u žáků nebo studentů nebo u fyzických osob se zdravotním postižením 103), kteří nejsou zaměstnání a jejichž příprava pro povolání (činnosti) se provádí podle zvláštních právních předpisů, vychází se z výše průměrného výdělku podle § 357.

§ 360

Bude-li to pro zaměstnance výhodnější, je pro účely vyměřovacího základu podle právní úpravy úrazového pojištění rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok.

§ 361

Zjištění průměrného výdělku zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí tímto zákonem. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, je rozhodným obdobím (§ 354 odst. 1) celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

§ 362

(1) Za mzdu nebo plat se pro účely zjištění průměrného výdělku považuje i odměna z dohody, odměna nebo jiný příjem poskytovaný zaměstnanci za práci v jeho zaměstnání konaném v jiném pracovním vztahu než v pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.

(2) Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více pracovněprávních vztazích uvedených v § 3 nebo ve více pracovních vztazích, posuzuje se mzda, plat nebo odměna v každém pracovněprávním vztahu uvedeném v § 3 větě druhé nebo pracovním vztahu, odděleně.

HLAVA XIX

USTANOVENÍ, KTERÝMI SE ZAPRACOVÁVAJÍ PŘEDPISY EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ, A USTANOVENÍ, OD KTERÝCH NENÍ MOŽNÉ SE ODCHÝLIT

§ 363

(1) Ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, jsou § 2 odst. 6, § 14 odst. 2, § 16 odst. 2 a 3, § 30 odst. 2, § 37 odst. 1 až 4, § 39 odst. 2 až 6, § 41 odst. 1 v předvětí a písmena c), d), f) a g), § 47 spočívající ve slovech "nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, zařadí je zaměstnavatel na jejich původní práci a pracoviště", § 53 odst. 1 spočívající ve slovech "zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď" a písm. d), § 62 až 64, § 78 odst. 1 písm. a) až f), k) a l), § 79 odst. 1, § 79a, § 82, 83, 84a, § 85 odst. 2 a 3, § 86 odst. 3, § 88 odst. 1 a 2, § 90, 90a, § 92 odst. 1, 3 a 4, § 93 odst. 2 věta druhá a odst. 4, § 94, § 96 odst. 2, § 101, 102, § 103 odst. 1 písm. a) až h), j) a k) až do konce odstavce 1, odst. 2 až 5, § 104, § 105 odst. 1 spočívající ve slovech "zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu", odst. 3 písm. a), 4 a 7, § 106 odst. 1 až 4 písm. a), c), d), f) a g), § 108 odst. 2, 3, 6 a 7, § 110 odst. 1, § 113 odst. 4, § 136 odst. 2, § 191 spočívající ve slovech "zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat", § 195, 196, § 197 odst. 3 spočívající ve slovech "rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte", § 198 odst. 1 až 3, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 199 odst. 1, § 203 odst. 2 písm. a), § 213 odst. 1, § 217 odst. 4, pokud jde o rodičovskou dovolenou, § 218 odst. 1, § 222 odst. 2 věta první a odst. 4, § 229 odst. 1 spočívající ve slovech "odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat", § 238 odst. 2 a 3, § 239, § 240 odst. 1, § 241 odst. 1 a 2, 245, § 246 odst. 2 věta první, § 276 odst. 1 věta první a odst. 2 až 5, § 277 spočívající ve slovech "zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti", § 278 odst. 1 až 3, odst. 4 věta druhá a třetí, § 279 odst. 1 písm. a), b), e) až h) a odst. 3, § 280 odst. 1, § 281 odst. 5, § 288 až 299, §

Praktikum z předmětu Abeceda mzdových systémů

308 odst. 1, pokud jde o předvěti a písmeno b), § 309 odst. 4 a 5, § 316 odst. 4 spočívající ve slovech "zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace zejména o" a písm. a), c), d), e), g) a h) a dále ve slovech "to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený", § 319, § 321 odst. 3, § 338 odst. 2, § 339, § 340 a § 350 odst. 2 (§ 2 odst. 1 věta čtvrtá).

(2) Účastníci pracovněprávních vztahů se nemohou odchýlit od § 13 odst. 3, § 15, 19 až 21, § 24 odst. 2, § 26 odst. 1, § 27 odst. 1, § 41 odst. 2 až 4, § 61 odst. 4, § 69, 70, 71, § 87 odst. 4, § 108 odst. 1, § 113 odst. 1 až 3, § 138, § 141 odst. 3, § 147 odst. 1, § 148 odst. 1, § 192 odst. 1 až 4, § 193, § 197 odst. 1, § 210, § 213 odst. 2 a 3, § 216 odst. 3 a 5, § 218 odst. 4, § 220, § 223 odst. 1 a 4, § 225, § 234 odst. 1 a 2, § 281 odst. 1 až 4, § 282 až 285, § 286 odst. 1, § 305, 307, 310, § 320 odst. 4, § 333 odst. 2, § 348 a § 351 až § 362 odst. 2 (§ 2 odst. 1 věta pátá).

4 CESTOVNÍ NÁHRADY

V této kapitole si utřídíme informace o základních principech cestovních náhrad při pracovních cestách, o povinnostech zaměstnavatele i zaměstnance před nástupem na pracovní cestu, v jejím průběhu i po skončení.

Po prostudování potřebné části literatury, zodpovězení následujících otázek a zpracování uvedených úkolů budete mít základní poznatky o tom, jak správně zaměstnance na pracovní cestu vyslat i jak nároky na cestovní náhrady vypočítat a vyúčtovat.

4.1 Základní pojmy v oblasti cestovních náhrad

Cestovní náhrady

Poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vzniklé cestovní výdaje. Základní druhy náhrad se poskytují za jízdní výdaje, výdaje za ubytování, stravné a nutné vedlejší výdaje.

Cestovní výdaje

Vzniknou zaměstnanci při obvykle při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště, cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh pracovních směn, při přeložení, při přijetí do zaměstnání, při výkonu práce v zahraničí.

Dvě skupiny zaměstnavatelů

V zákoníku práce jsou zaměstnavatelé rozděleni na dvě skupiny: první skupinou jsou zaměstnavatelé, kteří jsou státem, státním fondem, územním samosprávným celkem, příspěvkovou organizací, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školskou právníckou osobou zřízenou podle školského zákona (tzv. zaměstnavatel v rozpočtové sféře) a ostatní zaměstnavatele, které zjednodušeně označujeme jako tzv. zaměstnavatele v podnikatelské sféře.

Nově zavedená cestovní náhrada od 1. 1. 2007

Náhrada při cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště (týká se povolání do práce pro mimořádnou práci).

Zákon o cestovních náhradách

Cestovní náhrady byly do 31. 12. 2006 řešeny samostatným zákonem č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, který byl zrušen a nově tuto problematiku upravuje přímo zákoník práce.

4.2 Kde hledat další informace o cestovních náhradách?

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (hlavně § 151 až § 189)

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5 (subkapitola 2.9 Cestovní a jiné náhrady a požitky)

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru.

.....
.....
.....

4.3 Komentář ke změnám v úpravě cestovních náhrad

Nový zákoník práce, který je účinný od 1. ledna 2007, obsahuje také úpravu náhrad výdajů poskytovaných v souvislosti s výkonem práce (část sedmá, § 151 až 190), z nichž nejvýznamnější jsou náhrady cestovních výdajů. Tyto náhrady byly dosud řešené samostatným zákonem č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách.

Podle nového nového zákoníku práce se cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel cestovní náhrady zaměstnanci, rozumí:

- výdaje, které vzniknou zaměstnanci při pracovní cestě,
- další možnosti jsou již méně četné - cesta mimo pravidelné pracoviště, cesta v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přeložení, přijetí do zaměstnání v pracovním poměru, výkon práce v zahraničí.

V praxi nejčastěji přichází v úvahu poskytování náhrad při pracovních cestách, při nichž podle zákoníku práce přísluší zaměstnanci tyto druhy cestovních náhrad (§ 156 ZP):

- a) náhrada jízdních výdajů,
- b) náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny.
- c) náhrada výdajů za ubytování,
- d) zvýšených stravovacích výdajů (stravné),
- e) náhrada nutných vedlejších výdajů.

Nový zákoník práce obsahuje úpravu cestovních náhrad ve dvojím, poněkud odlišném režimu, a to pro **dvě vymezené skupiny zaměstnavatelů**:

zaměstnavatele, který je státem, státním fondem, územním samosprávným celkem, příspěvkovou organizací, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školskou právníckou osobou zřízenou podle školského zákona (**tzv. zaměstnavatel v rozpočtové sféře**) a

zaměstnavatele, který není výše vymezeným zaměstnavatelem v rozpočtové sféře a zjednodušeně ho označujeme jako **tzv. zaměstnavatele v podnikatelské sféře**.

Odlisný režim těchto dvou skupin zaměstnavatelů spočívá v tom, že

- ve vztahu k zaměstnancům zaměstnavatele v podnikatelské sféře zákoník práce stanoví druh a minimální výši cestovních náhrad, které je zaměstnavatel povinen poskytovat, zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat i vyšší nebo jiné, další náhrady výdajů,
- pro tzv. zaměstnavatele v rozpočtové sféře zákoník práce stanoví cestovní náhrady, které je zaměstnavatel povinen poskytovat, s tím, že zaměstnavatel poskytuje cestovní náhrady ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce, jiné nebo vyšší náhrady však nesmí zaměstnanci poskytovat.

Příklad odlišného režimu zaměstnavatelů - základní sazby stravného:

u zaměstnavatele v podnikatelské sféře:

je stanovena pouze minimální výše sazby (58 Kč, 88 Kč, 138 Kč podle délky trvání pracovní cesty), a vyšší sazbu lze upravit bez jakéhokoliv omezení (ale pozor na zdanění takových příjmů),

u zaměstnavatele v rozpočtové sféře:

je – stejně jako dříve – stanovena sazba možným výběrem mezi hranicemi intervalu (58 - 69 Kč, 88 - 106 Kč, 138 - 165 Kč podle délky trvání pracovní cesty) a konkrétní částku může zaměstnavatel upravit pouze v rámci stanoveného rozpětí.

Obě skupiny zaměstnavatelů mohou krátit stravné, jestliže je zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto bezplatně jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře.

Zálohy

Změnila se také legislativní úprava záloh poskytovaných na pracovní cestu, podle platného zákoníku práce je **zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad**, pokud se nedohodne se zaměstnancem, že záloha nebude poskytnuta.

Paušály místo výpočtu konkrétních náhrad

Je zachována dosavadní **možnost cestovní náhrady paušalizovat**. Poskytování paušálních náhrad umožňuje zjednodušení postupu při poskytování náhrad v některých případech. Když zaměstnanci konají například pracovní cesty v určitém pravidelném rozsahu a do stejných míst, může být účelné poskytovat jim například stravné a jízdní výdaje v určité částce, vyjadřující průměrnou částku těchto náhrad za určité období.

4.4 Prostor pro zpracování úkolů

Další postup:

Dále uvedený formulář „Interního předpisu zaměstnavatele o poskytování cestovních náhrad zaměstnancům“ si upravte pro podmínky Vaší fiktivní firmy:

**Interní předpis zaměstnavatele
o poskytování cestovních náhrad zaměstnancům**

Zaměstnavatel

(uved'te jeho označení, sídlo, IČ),

vydává tento interní předpis:

1. Při poskytování náhrad výdajů při pracovních cestách a dalších cestách podle zákoníku práce (§ 152) se postupuje podle příslušných ustanovení zákoníku práce, předpisů vydaných k jeho provedení a tohoto interního předpisu.

2. Při tuzemských pracovních cestách přísluší zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši

a)Kč (nejméně 58 Kč , trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin),

b)Kč (nejméně 88 Kč, trvá-li pracovní cesta déle 12 hodin až 18 hodin),

c)Kč (nejméně 138 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin).

Vyšší stravné než je částka stanovená zákoníkem práce nebo prováděcím právním předpisem k němu vydaným, může sjednat zaměstnavatel se zaměstnancem před vysláním na pracovní cestu, nebo ji může určit zaměstnavatel před vysláním na pracovní cestu; k tomuto sjednání nebo určení výše stravného je za zaměstnavatele oprávněn (uvést kdo, například vedoucí mzdové účtárny nebo personálního útvaru).

Vyšší stravné lze sjednat nebo určit v rozsahu překračujícím nejvýše o ... % sazbu stravného stanovenou zákoníkem práce nebo prováděcím právním předpisem k němu vydaným, která je platná v době vyslání zaměstnance na pracovní cestu.

3. Zaměstnanci, kterému je během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, může zaměstnavatel stravné krátit za každé uvedené jídlo až o hodnotu

a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,

b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,

c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Konkrétní míru krácení stravného v případech uvedených v předchozí větě může sjednat zaměstnavatel se zaměstnancem před vysláním na pracovní cestu, nebo ji může určit zaměstnavatel před vysláním na pracovní cestu; k tomuto sjednání nebo určení míry krácení stravného je za zaměstnavatele oprávněn

(Sjednání nebo určení míry krácení stravného v souvislosti s poskytnutým jídla během pracovní cesty platí shodně jak pro zaměstnavatele v podnikatelské i v rozpočtové sféře).

4. Při zahraniční pracovní cestě přísluší zaměstnanci zahraniční stravné určené zaměstnavatelem z výše základní sazby zahraničního stravného stanovené prováděcím právním předpisem vydaným k zákoníku práce. Zaměstnavatel může s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování sjednat se zaměstnancem před vysláním na zahraniční pracovní cestu, nebo může určit před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu nižší základní sazbu zahraničního stravného, a to tak, že sjednaná (určená) výše základní sazby bude činit nejméně 75 % základní sazby zahraničního stravného stanovené prováděcím právním předpisem vydaným k zákoníku práce; k tomuto sjednání nebo určení výše základní sazby zahraničního stravného je za zaměstnavatele oprávněn

5. Při zahraniční pracovní cestě se zaměstnanci poskytuje zahraniční stravné ve výši základní sazby určené podle bodu 4, a to

- a) ve výši 100 % sazby, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 12 hodin,
- b) ve výši 50 % sazby, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 6 hodin, nejvýše však 12 hodin,
- c) ve výši 25 % sazby, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni méně než 6 hodin, alespoň však 1 hodinu.

6. Při zahraniční pracovní cestě může být zaměstnanci poskytnuto kapesné výši ... % zahraničního stravného náležejícího zaměstnanci podle bodu 5; o poskytnutí kapesného a jeho výši je oprávněn rozhodnout

7. Při vyslání zaměstnance na zahraniční pracovní cestu lze jako zálohu k úhradě cestovních výdajů dohodnout se zaměstnancem poskytnutí platební karty zaměstnavatele. Zaměstnanec, kterému byla platební karta poskytnuta, ji vrátí nejpozději při vyúčtování pracovní cesty, pokud při jejím poskytnutí nebylo dohodnuto vrácení v dřívějším termínu, a při vyúčtování pracovní cesty předloží podepsané doklady o úhradě výdajů, které uskutečnil prostřednictvím platební karty zaměstnavatele.

8. Nad rámec úpravy v zákoníku práce zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v souvislosti s pracovní cestou tyto náhrady:

.....

9. Náhrady příslušející podle zákoníku práce poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům v paušálních částkách v těchto případech a za těchto podmínek:

.....
.....

(je nutné uvést, které náhrady jsou poskytovány v paušálních částkách, v jaké výši a za jakých podmínek, například paušální cestovné a stravné u zaměstnanců, kteří konají pravidelně pracovní cesty v určitém rozsahu do stejných míst, kdo provádí kalkulaci paušálních částek apod., a způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci).

10. Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem

a vydává se na dobu do

razítko zaměstnavatele a podpis

Další postup:

Na dalších stránkách jsou uvedeny skutečně používané a upravené formuláře Masarykovy univerzity pro oblast tuzemských a zahraničních cestovních náhrad. Zpracujte do těchto formulářů příkazy a také vyúčtování dvou pracovních cest.

U tuzemské pracovní cesty využijte dvě odlišné možnosti pro uskutečnění pracovní cesty osobním motorovým automobilem zaměstnance – jednou na žádost zaměstnavatele, jednou ze zaměstnancovy vlastní iniciativy.

Zahraněční pracovní cestu naplánujte za využití hromadného dopravního prostředku, zjistěte si orientační ceny jízdenek či letenek a platné sazby stravného do zvolené země.

ŽÁDOST ZAMĚSTNAVATELE O POUŽITÍ SOUKROMÉHO SILNIČNÍHO MOTOROVÉHO VOZIDLA K PRACOVNÍ CESTĚ

Zaměstnavatel žádá zaměstnance o použití níže určeného vozidla a zaměstnanec souhlasí:

Jméno a příjmení zaměstnance

Pracovní cesta bude vykonaná v termínu od do

z výchozího místa do cílového místa

a zpět.

Typ vozidla, druh použitých PHM

Normovaná spotřeba PHM v litrech na 100 km

SPZ

Číslo havarijní pojistky

Jména spolucestujících

.....
Vedoucí pracoviště

Prohlášení

Prohlašuji, že výše uvedené údaje odpovídají skutečnosti, vozidlo je havarijně pojištěno na celou dobu trvání pracovní cesty a že cestu vykonám účelně a hospodárně.

Prohlašuji, že silniční daň z vozidla použitého k pracovní cestě byla* – nebyla* zaplacená.

V Brně dne Podpis zaměstnance

Výpočet náhrady za použití soukromého motorového vozidla k dokladu

xxx/...../...../.....

	Měna	Kč			
A.	Počet ujetých km				
B.	Normovaná spotřeba PHM				
C.	Cena PHM / 1litr				
D.	$(A*B*C) / 100$				
Počet ujetých km celkem * sazba za 1 km					

Pokud nemůžete prokázat dokladem cenu použitých PHM, použijte při vyúčtování náhrad cen stanovených Ministerstvem práce a sociálních věcí.

* Nehodící se škrtnete.

Zaměstnavatel.....

**ŽÁDOST ZAMĚSTNANCE O SOUHLAS S POUŽITÍM
SOUKROMÉHO SILNIČNÍHO MOTOROVÉHO VOZIDLA K PRACOVNÍ CESTĚ**

Zaměstnanec žádá zaměstnavatele možnost o použití níže určeného vozidla i:

Jméno a příjmení zaměstnance

Pracovní cesta bude vykonaná v termínu od do

z výchozího místa do cílového místa

a zpět.

Typ vozidla, druh použitých PHM

Normovaná spotřeba PHM v litrech na 100 km

SPZ

Číslo havarijní pojistky

Jména spolucestujících

Zaměstnanci je – není *přiznána náhrada jízdních výdajů pouze ve výši odpovídající ceně jízdného za určený dopravní prostředek.

.....
Vedoucí pracoviště

Prohlášení

Prohlašuji, že výše uvedené údaje odpovídají skutečnosti, vozidlo je havarijně pojištěno na celou dobu trvání pracovní cesty a že cestu vykonám účelně a hospodárně.

Prohlašuji, že silniční daň z vozidla použitého k pracovní cestě byla* – nebyla* zaplacená.

V Brně dne Podpis zaměstnance

Výpočet náhrady za použití soukromého motorového vozidla k dokladu

xxx/...../...../.....

	Měna	Kč			
A.	Počet ujetých km				
B.	Normovaná spotřeba PHM				
C.	Cena PHM / 1litr				
D.	$(A*B*C) / 100$				
Počet ujetých km celkem * sazba za 1 km					

Pokud nemůžete prokázat dokladem cenu použitých PHM, použijte při vyúčtování náhrad cen stanovených Ministerstvem práce a sociálních věcí.

* Nehodící se škrtnete.



MASARYKOVA UNIVERZITA

Číslo dokladu

v EIS Magion:

Pracoviště:

ZAHRANIČNÍ PRACOVNÍ CESTA

Příjmení, jméno, titul pracovníka:			
Účel pracovní cesty:			
Místo plnění pracovního úkolu:			
Nástup na pracovní cestu (místo, datum, čas):			
Ukončení pracovní cesty (místo, datum, čas):			
Spolucestující:			
% kapesného		Způsob dopravy:	
Pracovní poměr*, Dohoda o provedení práce*, Dohoda o pracovní činnosti*			
Bezplatně bude poskytnuto: ubytování*, snídaně*, oběd*, večeře*			
Žádám*/Nežádám* o poskytnutí zálohy v měně: 			
Forma výplaty zálohy: v hotovosti*, šekem*, bankovní účet* (uveďte číslo) 			
korunový*/devizový*			
Podpis zaměstnance: 			
Platební karta MU: ano*/ne*			
Předběžná kontrola před vznikem závazku			
zakázka			jméno
podzakázka			datum
pracoviště			podpis
činnost			Přímý nadřizený
fakt. účet			Příkazce operace**
částka			Správce rozpočtu
částka			Hlavní účetní
částka			

Část nákladů hrazena: ZAVI..... /...../..... Pozn.:.....

VYUČTOVÁNÍ PRACOVNÍ CESTY V KČ PO ÚZEMÍ ČR							
Datum	Odjezd-Příjezd***	Hodin	Použitý dopravní prostředek	Stravné	Prokázané výdaje		
					Ubytování	Jízdné a místní přeprava	Mimořádné výdaje
Celkem							
Prokázané výdaje celkem							

POŽADOVANÉ NÁHRADY PŘI POUŽITÍ SOUKROMÉHO SILNIČNÍHO MOTOROVÉHO VOZIDLA			
Měna nároku	Kč		
Částka nároku za PHM			
Náhrada za km jízdy			
Celkem			Nutno doložit žádost a výpočet požadovaných náhrad

* nehodící se škrtněte

** pokud není totožný s přímým nadřizeným

*** uvádějte přejezd přes hranice ČR a do ČR

Před nástupem na pracovní cestu je zaměstnanec povinen vyzvednout si pojišťovací kartu a seznámit se s pojistnými podmínkami.

4.5 Další úkoly a kontrolní otázky

1. Doplňte do následujícího přehledu předpokládané počáteční stavy účtů, sestavte podle záznamů v kapitole 4.4 sled jednotlivých operací, které se týkají pracovních cest ve Vaší fiktivní firmě. Určete potřebné doklady, názvy (čísla) účtů.

Účet	Kč
Bankovní účet	
Pokladna	
Pohledávky za zaměstnanci	
Ostatní závazky k zaměstnancům	

Během účetního období došlo k těmto hospodářským operacím v oblasti zúčtování cestovních náhrad:

	Doklad	Účetní operace	Kč	MD	D
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					

Zaúčtujte účetní případy na syntetických účtech, v případě potřeby si schémata doplňte.

--	--	--

--	--	--	--

2. V jedné firmě proplácejí stravné za pracovní cestu trvající více než 18 hodin 140 Kč, ve druhé 160 Kč a ve třetí dokonce 180 Kč. Kde postupují správně?

.....
.....
.....

3. Při návratu z pracovní cesty jste ztratili jízdenky. Chybí doklad, takže od zaměstnavatele žádnou náhradu nemůžete zřejmě dostat proplacenu. (?)

.....
.....
.....

4. Jaké nové druhy náhrad mohou být od 1. 1. 2007 poskytovány při tuzemské pracovní cestě?

.....
.....
.....

5. Moje pracovní cesta trvala od 10 do 14 hodin.

Jaké dostanu proplaceno stravné?

.....
.....
.....

4.6 Vybrané části zákoníku práce a dalších předpisů týkající se náhrad cestovních výdajů

ČÁST SEDMÁ

NÁHRADA VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH ZAMĚŠTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE

HLAVA I

OBECNÁ USTANOVENÍ O NÁHRADÁCH POSKYTOVANÝCH ZAMĚŠTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE

§ 151

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v této části.

§ 152

Cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při

- a) pracovní cestě (§ 42),
- b) cestě mimo pravidelné pracoviště,
- c) cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- d) přeložení (§ 43),
- e) přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- f) výkonu práce v zahraničí.

§ 153

(1) Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel; přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

(2) Jestliže jsou vzhledem k okolnostem práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelné, předchozí písemná forma určení podmínek se nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec.

§ 154

Zahraníční pracovní cestou se rozumí cesta konaná mimo území České republiky. Dobou rozhodnou pro vznik práva zaměstnance na náhradu cestovních výdajů v cizí měně je doba přechodu státní hranice České republiky, kterou oznámí zaměstnanec zaměstnavateli, nebo doba odletu a příletu letadla při letecké přepravě.

§ 155

(1) Cestovní náhrady je možné zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, poskytnout pouze v případě, že bylo sjednáno toto právo, jakož i místo pravidelného pracoviště zaměstnance.

(2) Má-li zaměstnanec podle dohody o provedení práce vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má právo na cestovní náhrady, bylo-li jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště.

HLAVA II

POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚŠTNANCI ZAMĚŠTNAVATELE, KTERÝ NENÍ UVEDEN V § 109 ODST. 3

Díl 1

Cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště

§ 156

Druhy cestovních náhrad

(1) Zaměstnavatel uvedený v této hlavě je povinen za podmínek stanovených v této hlavě poskytnout zaměstnanci při pracovní cestě náhradu

- a) jízdních výdajů,
- b) jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- c) výdajů za ubytování,
- d) zvýšených stravovacích výdajů (dále jen "stravné"),
- e) nutných vedlejších výdajů.

(2) Pro účely poskytování cestovních náhrad se za pracovní cestu považuje i cesta uvedená v § 152 písm. b) a c).

(3) Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat i další náhrady výdajů, za cestovní náhrady se však považují pouze ty, které byly poskytnuty v souladu s § 152.

Náhrada jízdních výdajů

§ 157

(1) Náhradu jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v prokázané výši.

(2) Použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek.

(3) Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

(4) Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí nejméně u

- a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,10 Kč,
- b) osobních silničních motorových vozidel 4,10 Kč.

při použití přívěsu k silničnímu motorovému vozidlu zaměstnavatel sazbu základní náhrady za 1 km jízdy zvýší nejméně o 15 %. Tato sazba základní náhrady se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(5) Sazbu základní náhrady u nákladních automobilů, autobusů nebo traktorů zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejméně ve dvojnásobné výši, než je stanovena v odstavci 4 písm. b).

§ 158

(1) Nebyla-li výše sazby základní náhrady sjednána nebo určena zaměstnavatelem před vysláním zaměstnance na pracovní cestu, přísluší zaměstnanci sazba základní náhrady podle § 157 odst. 4 a 5.

(2) Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty.

(3) Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Prokazuje-li zaměstnanec cenu pohonné hmoty více doklady o jejím nákupu, ze kterých je patrná souvislost s pracovní cestou, vypočítá se cena pohonné hmoty pro určení výše náhrady aritmetickým průměrem zaměstnancem prokázaných cen. Jestliže zaměstnanec hodnověrným způsobem cenu pohonné hmoty zaměstnavateli neprokáže, použije zaměstnavatel pro určení výše náhrady průměrnou cenu příslušné pohonné hmoty stanovenou prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(4) Spotřebu pohonné hmoty silničního motorového vozidla vypočítá zaměstnavatel z údajů o spotřebě uvedených v technickém průkazu použitého vozidla, které je zaměstnanec povinen zaměstnavateli předložit. Jestliže technický průkaz vozidla tyto údaje neobsahuje, přísluší zaměstnanci náhrada výdajů za pohonné hmoty, jen pokud spotřebu pohonné hmoty prokáže

technickým průkazem vozidla shodného typu se shodným objemem válců. Při určení spotřeby pohonné hmoty použije zaměstnavatel údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropských společenství. Není-li tento údaj v technickém průkazu uveden, vypočítá zaměstnavatel spotřebu pohonné hmoty vozidla aritmetickým průměrem z údajů v technickém průkazu uvedených.

§ 159

(1) Náhradu jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty poskytuje zaměstnavatel v prokázané výši; tato náhrada náleží zaměstnanci i vedle náhrad podle § 157 odst. 1 až 3.

(2) Při poskytnutí náhrady jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy při pracovních cestách v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce, zaměstnavatel poskytně tuto náhradu ve výši odpovídající ceně jízdného platné v době konání pracovní cesty, aniž by zaměstnanec musel jízdní výdaje prokazovat.

§ 160

Za použití dopravního prostředku po ukončení předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance, po kterém již nenásleduje výkon práce, je povinen zaměstnavatel uhradit zaměstnanci náhradu jízdních výdajů pouze do výše, která by náležela zaměstnanci v případě, že by k přerušení pracovní cesty nedošlo. Obdobně se postupuje při předem dohodnutém přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance před výkonem práce.

§ 161

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

(1) Trvá-li pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět ve výši a za shodných podmínek jako v § 157 až 160 s tím, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu jízdních výdajů nejvýše v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště na území České republiky. Za limitující se přitom považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

(2) Při použití letecké přepravy hradí zaměstnavatel zaměstnanci jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny pouze ve výši odpovídající ceně jízdného silničního nebo železničního dopravního prostředku dálkové přepravy, který určí zaměstnavatel. Ustanovení odstavce 1 platí i zde.

(3) Náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny poskytne zaměstnavatel nejdéle v průběhu čtvrtého týdne od počátku pracovní cesty nebo od minulé návštěvy člena rodiny, pokud se se zaměstnancem nedohodne na době kratší.

§ 162

Náhrada výdajů za ubytování

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavatel prokáže. Po dobu návštěvy člena rodiny hradí zaměstnavatel zaměstnanci prokázané výdaje za ubytování pouze v případě, že si je musel zaměstnanec vzhledem k podmínkám pracovní cesty nebo ubytovacích služeb zachovat.

(2) Po dobu předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance není zaměstnavatel povinen zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování poskytnout, i když musel po tuto dobu zaměstnanec s ohledem na podmínky pracovní cesty nebo ubytovací služby výdaje za ubytování uhradit.

§ 163

Stravné

(1) Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné nejméně ve výši

- a) 58 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 88 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 138 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(2) Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter

Praktikum z předmětu Abeceda mzdových systémů

snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, je zaměstnavatel oprávněn za každé uvedené jídlo stravné krátit až o hodnotu

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

(3) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu vyšší stravné, než je stanovené v odstavci 1, nebo míru jeho krácení podle odstavce 2, přísluší zaměstnanci stravné podle odstavce 1.

(4) Při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

(5) Po dobu návštěvy člena rodiny nebo po dobu dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance stravné zaměstnanci nepřísluší. Doba rozhodná pro právo na stravné před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušením pracovní cesty končí ukončením výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem, a po návštěvě člena rodiny nebo přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance začíná současně se začátkem výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem.

(6) Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do místa svého bydliště, které je odlišné od jeho místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přísluší mu stravné pouze za cestu do místa jeho bydliště a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

(7) Důvody pro neposkytnutí stravného stanovené v odstavcích 5 a 6 nemohou účastníci rozšiřovat.

§ 164

Náhrada nutných vedlejších výdajů

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu nutných vedlejších výdajů, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat, poskytne mu zaměstnavatel náhradu odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty.

Díl 2

Náhrady při přeložení

§ 165

(1) Je-li zaměstnanec přeložen do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, poskytne mu zaměstnavatel náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164. Jestliže se zaměstnanec denně vrací do bydliště, doba strávená v tomto místě se nezapočítává do doby rozhodné pro poskytování stravného.

(2) Zaměstnanci, který pobírá stravné podle odstavce 1 a je v téže době vyslán na pracovní cestu mimo místo přeložení, poskytne zaměstnavatel stravné, které je pro zaměstnance výhodnější. Ostatní cestovní náhrady poskytuje zaměstnavatel jako při pracovní cestě.

Díl 3

Cestovní náhrady při zahraniční pracovní cestě

§ 166

Druhy cestovních náhrad

(1) Zaměstnavatel je povinen za podmínek dále stanovených poskytnout zaměstnanci stravné ve výši a za podmínek stanovených v § 163 a náhradu

- a) jízdních výdajů,
- b) jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- c) výdajů za ubytování,
- d) stravovacích výdajů v cizí měně (dále jen "zahraniční stravné"),
- e) nutných vedlejších výdajů.

(2) Zaměstnavatel může při zahraniční pracovní cestě poskytnout zaměstnanci i další cestovní náhrady.

§ 167

Náhrada jízdních výdajů

Náhradu jízdních výdajů poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 160 s tím, že náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně a doložené ceně je povinen uhradit pouze za kilometry ujeté mimo území České republiky. Nemá-li z vážných důvodů zaměstnanec doklad o nákupu pohonné hmoty mimo území České republiky, může mu zaměstnavatel poskytnout náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně i na základě jeho prohlášení o skutečně vynaložené ceně pohonné hmoty a důvodech jejího nedoložení.

§ 168

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny

Trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 1 měsíc a byla-li návštěva člena rodiny zaměstnavatelem sjednána nebo určena před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště, nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět podle § 167, nejvýše však v částce odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště zaměstnance na území České republiky. Za limitní se přitom považuje částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.

§ 169

Náhrada výdajů za ubytování

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu výdajů za ubytování, které vynaložil v souladu s podmínkami zahraniční pracovní cesty, a to podle § 162.

§ 170

Zahraníční stravné

(1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě zahraniční stravné v cizí měně ve výši a za podmínek dále stanovených.

(2) Sjedná-li zaměstnavatel nebo určí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu zahraničního stravného, musí tato základní sazba činit v celých měnových jednotkách, s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, nejméně 75 % a u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby nejméně 50 % základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189. Jestliže zaměstnavatel nepostupuje podle věty první, určí zaměstnanci zahraniční stravné z výše základní sazby zahraničního stravného stanovené prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189. Výši zahraničního stravného určí zaměstnavatel ze základní sazby zahraničního stravného sjednané nebo stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času.

(3) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci zahraniční stravné ve výši základní sazby podle odstavce 2, jestliže doba strávená mimo území České republiky trvá v kalendářním dni déle než 12 hodin. Trvá-li tato doba déle než 6 hodin, nejvýše však 12 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné v poloviční výši této sazby zahraničního stravného, a ve čtvrtinové výši této sazby zahraničního stravného, trvá-li doba strávená mimo území České republiky 6 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.

(4) Doby strávené mimo území České republiky, které trvají 1 hodinu a déle při více zahraničních pracovních cestách v jednom kalendářním dni, se pro účely zahraničního stravného sčítají. Doby, za které nevznikne zaměstnanci právo na zahraniční stravné, se připočítávají k době rozhodné pro poskytnutí stravného podle § 163.

(5) Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, je zaměstnavatel oprávněn zahraniční stravné ve výši základní sazby krátit až o 25 % za každé uvedené jídlo nebo až o 35 %, jde-li o zahraniční stravné v poloviční výši základní sazby, anebo až o 70 %, jde-li o zahraniční stravné ve čtvrtinové výši základní sazby. Nesjedná-li zaměstnavatel míru krácení zahraničního stravného, nebo ji neurčí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné podle odstavce 3.

(6) Po dobu návštěvy člena rodiny nebo po dobu dohodnutého přerušení zahraniční pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance zahraniční stravné zaměstnanci nepřislouží. Doba rozhodná pro právo na zahraniční stravné před návštěvou člena rodiny nebo dohodnutým přerušením zahraniční pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance končí ukončením výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem, a po návštěvě člena rodiny nebo přerušení

zahraniční pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance začíná současně se začátkem výkonu práce, nebo jiným předem dohodnutým způsobem.

(7) Je-li zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu do svého bydliště, přísluší mu stravné a zahraniční stravné pouze za cestu do bydliště a zpět, za cesty k výkonu práce a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

(8) Důvody pro neposkytnutí zahraničního stravného stanovené v odstavcích 6 a 7 nemohou účastníci rozšiřovat.

§ 171

Náhrada nutných vedlejších výdajů

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu nutných vedlejších výdajů podle § 164.

Díl 4

Náhrady při výkonu práce v zahraničí

§ 172

Bylo-li sjednáno místo výkonu práce, popřípadě i pravidelné pracoviště mimo území České republiky, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za dny cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět cestovní náhrady jako při zahraniční pracovní cestě. Jestliže se zaměstnancem cestuje se souhlasem zaměstnavatele i člen rodiny, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci i náhradu prokázaných jízdních, ubytovacích a nutných vedlejších výdajů, které vznikly tomuto členu rodiny.

HLAVA III

POSKYTNUTÍ CESTOVNÍCH NÁHRAD ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE, KTERÝ JE UVEDEN V § 109 ODST. 3

Díl 1

Obecná ustanovení

§ 173

Zaměstnavatel uvedený v této hlavě poskytne zaměstnanci cestovní náhrady ve výši a za podmínek stanovených v této hlavě. Jiné nebo vyšší cestovní náhrady nesmí zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat.

§ 174

Při poskytování cestovních náhrad postupuje zaměstnavatel podle části sedmé hlavy II, s dále stanovenými odchylkami.

Díl 2

Odchylky při poskytnutí cestovních náhrad při pracovní cestě

§ 175

Náhrada jízdních výdajů

Sazba základní náhrady stanovená v § 157 odst. 4 a 5 je pro zaměstnavatele závazná a nemůže ji sjednat nebo před pracovní cestou určit odchýlně.

§ 176

Stravné

(1) Při poskytnutí stravného se § 163 odst. 1 nepoužije. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši

- a) 58 Kč až 69 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 88 Kč až 106 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
- c) 138 Kč až 165 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(2) Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci se stravovat obvyklým způsobem, může mu poskytnout stravné až do výše stravného podle odstavce 1 písm. a).

(3) Nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného podle odstavce 1 a míru jeho krácení podle § 163 odst. 2, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odstavce 1.

Díl 3

Náhrada při přijetí a přeložení

§ 177

(1) Je-li zaměstnavatelem sjednáno, popřípadě vnitřním předpisem stanoveno poskytnutí náhrady při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru nebo přeložení do jiného místa, mohou se tyto náhrady poskytovat až do výše a rozsahu podle § 165.

(2) Náhradu podle odstavce 1 může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat do doby, než zaměstnanec nebo člen jeho rodiny a jiná fyzická osoba, kteří s ním žijí v domácnosti, získají v obci místa výkonu práce přiměřený byt, nejdéle však 4 roky, a jde-li o pracovní poměr, který je sjednáván na dobu určitou, nejdéle do skončení tohoto pracovního poměru. Domácnost se posuzuje podle § 115 občanského zákoníku.

§ 178

Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel poskytuje nebo by mohl poskytovat náhrady podle § 165 a 177 a který se přestěhuje do obce, v níž mu právo nebo možnost poskytování těchto náhrad zanikne, může zaměstnavatel poskytnout náhradu prokázaných

- a) výdajů za přepravu bytového zařízení,
- b) jízdních výdajů a jízdních výdajů člena rodiny z bydliště do nového bydliště,
- c) nutných vedlejších výdajů souvisejících s přepravou bytového zařízení,
- d) nezbytných nutných výdajů spojených s úpravou bytu, a to až do výše 15 000 Kč.

Díl 4

Odchytky při poskytnutí cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě

§ 179

(1) Při poskytování zahraničního stravného se ustanovení § 170 odst. 2 věty první nepoužije. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za každý kalendářní den zahraniční pracovní cesty zahraniční stravné ve výši základní sazby zahraničního stravného stanoveného prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189.

(2) Vedoucím organizačních složek státu a jejich zástupcům a statutárním orgánům a jejich zástupcům je možné určit zahraniční stravné až do výše přesahující o 15 % základní sazbu zahraničního stravného uvedenou v odstavci 1, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak 57).

§ 180

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout kapesné do výše 40 % zahraničního stravného poskytnutého zaměstnanci podle § 170 odst. 3 a § 179.

Díl 5

Náhrady při výkonu práce v zahraničí

§ 181

Vedle náhrad stanovených v § 172 poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci náhrady stanovené v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189. Zaměstnanci nepřísluší stravné za dobu pracovní cesty na území České republiky a zahraniční stravné v zemi výkonu práce nebo pravidelného pracoviště.

HLAVA IV

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O CESTOVNÍCH NÁHRADÁCH

§ 182

Paušalizace cestovních náhrad

(1) Při sjednání paušální měsíční nebo denní částky cestovní náhrady, popřípadě při jejím stanovení vnitřním předpisem nebo individuálním písemným určením se vychází z průměrných podmínek rozhodných pro poskytování cestovních náhrad skupině zaměstnanců nebo zaměstnanci, z výše cestovních náhrad a z očekávaných průměrných výdajů této skupiny zaměstnanců nebo tohoto zaměstnance. Současně se určí způsob krácení paušální částky za dobu, kdy zaměstnanec nevykonává práci.

(2) Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen předložit mu k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla paušální částka určena.

§ 183

Záloha na cestovní náhrady a její vyúčtování

(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta.

(2) 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. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné v české měně nebo v jiné než v prováděcím právním předpisu vydaném podle § 189 stanovené cizí měně pro příslušný stát, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášen kurz. Při určení výše zahraničního stravného v dohodnuté měně se nejprve zjistí korunová hodnota zahraničního stravného, která se přepočítá na dohodnutou měnu. 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.

(3) Jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak, 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. Částka, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli vrátit v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

(4) Částku, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě vyšší, než činí právo zaměstnance, vrací zaměstnanec zaměstnavateli ve měně, kterou mu zaměstnavatel poskytl, nebo ve měně, na kterou zaměstnanec tuto měnu v zahraničí směnil, anebo v české měně. 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. Při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel zaměstnancem doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy uvedené v odstavci 2.

(5) Nedohodnou-li se účastníci jinak, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva. Částka, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

§ 184

Při poskytování cestovních náhrad, na které nebyla poskytnuta záloha, se přiměřeně použije § 183 s tím, že pro přepočet měn se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den nástupu zahraniční pracovní cesty.

§ 185

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 (§ 158 odst. 3).

§ 186

Zaměstnanec je povinen bez zbytečného odkladu oznámit zaměstnavateli změnu skutečnosti, která je rozhodná pro poskytnutí cestovní náhrady.

§ 187

Za člena rodiny zaměstnance se pro účely poskytování cestovních náhrad, s výjimkou § 177 odst. 2, považuje jeho manžel, partner (51a), vlastní dítě, osvojenec, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitel, opatrovník a pěstoun. Jiná fyzická osoba je postavena na roveň člena rodiny pouze za předpokladu, že žije se zaměstnancem v domácnosti. Domácnost se posuzuje podle § 115 občanského zákoníku.

§ 188

Cestovní náhrady poskytované podle mezinárodní smlouvy nebo na základě dohod o vzájemné výměně

zaměstnanců se zahraničním zaměstnavatelem

(1) Zaměstnanci, který je vyslán na zahraniční pracovní cestu, a po tuto dobu mu přísluší podle mezinárodní smlouvy náhrada cestovních výdajů nebo náhrada obdobných výdajů v nižší výši než podle této části, poskytne zaměstnavatel cestovní náhradu ve výši rozdílu mezi právem podle této části a náhradou poskytovanou podle mezinárodní smlouvy.

(2) Zaměstnanci, který je vyslán na zahraniční pracovní cestu, a po tuto dobu mu přísluší podle mezinárodní smlouvy náhrada cestovních výdajů nebo náhrada obdobných výdajů ve stejné nebo vyšší výši než podle této části, zaměstnavatel cestovní náhrady podle této části neposkytne.

(3) Náhrady cestovních výdajů nebo náhrady obdobných výdajů, které jsou zaměstnanci poskytovány podle mezinárodní smlouvy, se považují za cestovní náhrady poskytované podle této části.

(4) Jestliže zaměstnavatel sjedná v dohodě o vzájemné výměně zaměstnanců, že bude zahraničnímu zaměstnanci vyslanému do České republiky poskytovat stravné, je povinen jej poskytovat nejméně ve výši horní hranice stravného stanovené v § 176 odst. 1. Zaměstnavatel uvedený v části sedmé hlavě III může poskytovat stravné zahraničnímu zaměstnanci až do výše dvojnásobku stravného stanoveného ve větě první a kapesné až do výše 40 % takto sjednaného nebo určeného stravného.

§ 189

Zmocňovací ustanovení

(1) V pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou

a) mění sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel stanovenou v § 157 odst. 4,

b) mění stravné stanovené v § 163 odst. 1 a § 176 odst. 1,

c) stanoví průměrnou cenu pohonných hmot, a to podle údajů Českého statistického úřadu o cenách vozidel, o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování a o cenách pohonných hmot.

(2) V mimořádném termínu Ministerstvo práce a sociálních věcí upraví vyhláškou sazbu základní náhrady za používání silničních motorových vozidel, stravné nebo průměrnou cenu pohonných hmot, jakmile se podle údajů Českého statistického úřadu některá z cen uvedených v odstavci 1 ode dne účinnosti tohoto zákona, nebo ode dne účinnosti poslední úpravy obsažené ve vyhlášce, zvýší nebo sníží alespoň o 20 %.

(3) Stravné se zaokrouhluje na celé koruny do výše 50 haléřů směrem dolů a od 50 haléřů včetně směrem nahoru. Sazba základní náhrady a průměrné ceny pohonných hmot se zaokrouhlují na desetihaléře směrem nahoru.

(4) V pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo financí vyhláškou stanoví výši základních sazeb zahraničního stravného v celých měnových jednotkách příslušné cizí měny, a to na základě návrhu Ministerstva zahraničních věcí vypracovaného podle podkladů zastupitelských úřadů o cenách jídel a nealkoholických nápojů ve veřejných stravovacích zařízeních střední kvalitativní třídy a v zařízeních první kvalitativní třídy v rozvojových zemích Asie, Afriky a Latinské Ameriky, a s využitím statistických údajů mezinárodních institucí.

(5) V mimořádném termínu Ministerstvo financí upraví vyhláškou výši základní sazby zahraničního stravného, jakmile se cena uvedená v odstavci 4 a kurz stanovené cizí měny od poslední úpravy zvýší nebo sníží alespoň o 20 %.

(6) Vláda stanoví nařízením pro zaměstnance, se kterými sjedná zaměstnavatel uvedený v části sedmé hlavě III místo výkonu práce, popřípadě i pravidelné pracoviště, mimo území České republiky, náhradu

a) zvýšených životních nákladů,

b) zvýšených vybavovacích výdajů,

c) jízdních výdajů a výdajů za ubytování při některých cestách do České republiky a zpět,

d) výdajů spojených s přepravou osobních věcí.

5 ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Cílem této kapitoly je vysvětlení základních principů z oblasti vztahů mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a zdravotními pojišťovnami a seznámení čtenáře s potřebnými postupy, výpočty a dalšími úkony, které směřují ke správnému zjištění a odvodu pojistného na zdravotní pojištění za zaměstnance.

Po zvládnutí těchto úkolů a otázek budete mít předpoklady pro dobrou orientaci v problematice pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, zejména v povinnostech zaměstnavatele a zaměstnance ve vztahu k pojišťovnám.

5.1 Základní pojmy

Maximální vyměřovací základ

Je 48 násobek průměrné mzdy, od 1. 1. 2008 platí i pro zaměstnance (ve stejné výši jako pro osoby samostatně výdělečně činné) a činí v roce 2008 1 034 880 Kč.

Minimální vyměřovací základ

Je částka určená pro výpočet minimálního pojistného zaměstnavateli bez ohledu na výši zúčtovaného příjmu.

Osobní rozsah zdravotního pojištění

Je vymezen přehledem osob, které podléhají českému systému veřejného zdravotního pojištění, jsou to osoby, které mají trvalý pobyt na území České republiky, nebo jsou zaměstnání u zaměstnavatele, který má na území ČR sídlo.

Osoby, za které platí pojistné stát

Skupiny osob taxativně vyjmenované v zákoně o veřejném zdravotním pojištění, za které platí pojistné na zdravotní pojištění prostřednictvím státního rozpočtu stát. V současné době se jedná o 16 skupin osob, z nichž početně nejvýznamnější skupiny jsou: nezaopatřené děti, poživatelé důchodů ze sociálního zabezpečení, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, uchazeči o zaměstnání.

Pojistný vztah

Určuje zařazení do některé ze skupin plátců pojistného na veřejné zdravotní pojištění:

- Zaměstnanec,
- osoba samostatně výdělečně činná,
- osoba, za kterou platí pojistné stát,
- osoba bez zdanitelných příjmů.

Pojištěnec musí být registrován u zdravotní pojišťovny nejméně v jedné z těchto kategorií.

Procentní sazba pojistného

Určuje výši pojistného, u zaměstnanců a osob bez zdanitelných příjmů je to 13,5 % z vyměřovacího základu, zaměstnanci se sráží pouze 4,5 %, zbylých 9 % hradí zaměstnavatel

Rozhodné období

Časový úsek (u zaměstnanců měsíc), z něhož se zjišťuje a vypočítává výše pojistného placeného jednotlivými skupinami plátců

Vyměřovací základ pro placení pojistného na zdravotní pojištění

Zákonem stanovená částka, ze které se stanovenou procentní sazbou vypočítá výše pojistného placeného jednotlivými skupinami plátců.

Evropský průkaz zdravotního pojištění

Průkaz umožňující pojištěnci čerpat komplexní zdravotní péči na území České republiky a zároveň čerpat také lékařsky nezbytnou péči na území členských států Evropské unie a některých dalších zemí (Norsko, Island, Lichtenštejnsko, Švýcarsko).

5.2 Kde hledat doplňující informace?

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5 (především 7. kapitola)

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru.

.....
.....
.....

5.3 Aktuální změny platné od roku 2008

Pro správné stanovení povinností zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti zdravotního pojištění se od ledna roku 2008 už nevychází z vazby na nemocenské pojištění, ale **rozhodující je, zda z určité činnosti plynou příjmy zdaňované podle § 6 zákona o daních z příjmů.**

Zaměstnání

je činnost, ze které plynou zaměstnanci od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků zdaňované podle § 6 zákona o daních z příjmů.

Zaměstnancem

je fyzická osoba, které plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti nebo funkčních požitků podle § 6 zákona o daních z příjmů.

Zaměstnavatelem

je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává zaměstnance a má sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky.

Zákon stanovuje několik výjimek, kdy zaměstnancem není osoba, jíž plynou nebo by měly plynout příjmy podle § 6 zákona o daních z příjmů:

- zaměstnanec má pouze příjmy, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny,
- jde o žáky nebo studenty, kteří mají pouze příjmy za práci z praktického výcviku,
- osoby činné na základě dohody o provedení práce.

Dále jsou mezi výjimkami případy, kdy zůstala do určité míry zachována vazba na nemocenské pojištění a kde je podmínkou pro uznání výjimky dosažení nižšího než tzv. započitatelného příjmu (400 Kč). Mezi tyto zmiňované výjimky patří:

- tzv. zaměstnanci na nepravidelnou výpomoc,
- členové družstev, kteří nemají pracovní právní vztah k družstvu, ale vykonávají pro družstvo práci, za kterou jsou jím odměňováni,
- osoby činné na základě dohody o pracovní činnosti, které v kalendářním měsíci nedosáhly započitatelného příjmu,
- dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, kteří v kalendářním měsíci nedosáhli započitatelného příjmu.

Všechny ostatní osoby, které mají příjem podle § 6 zákona o daních z příjmů, patří do okruhu zaměstnanců bez ohledu na to, zda jsou či nejsou účastny nemocenského pojištění. Došlo tím k rozšíření okruhu zaměstnanců, například o členy statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob (členové představenstva, členové správních a dozorčích rad atd.), případně také o volené či jmenované funkcionáře právnických osob, sdružení, spolků atd., osoby činné na základě mandátní nebo příkazní smlouvy, neuvolněné zastupitele, členy společenství vlastníků bytových jednotek...

Vyměřovací základ

Zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů došlo ke změně definice pojmu vyměřovací základ. Od 1. 1. 2008 je vyměřovacím základem zaměstnance úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Znamená to, že z toho, co se zaměstnanci zdaňuje podle § 6 zákona o daních z příjmů, se odvádí pojistné, kromě zákonem daných výjimek (§ 3 odst. 2 písm. a) až f) zák. č. 592/1992 Sb.).

K dalšímu upřesnění došlo u pracovníka v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů, u něhož je vyměřovacím základem úhrn příjmů zúčtovaných mu zaměstnavatelem v souvislosti s tímto pracovním vztahem, a to ve výši, ve které jsou nebo by byly předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů. Výjimkou jsou jen náhrady škody, náhrady výdajů a obecně platné výjimky uvedené v § 3 odst. 2, písm. e) a f) zák. č. 592/1992 Sb.

Maximální vyměřovací základ

Zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů **byl zaveden maximální vyměřovací základ u zaměstnanců, a to ve výši čtyřicetiosminásobku průměrné mzdy**. Definice průměrné mzdy je stejná jako při určení minimálního vyměřovacího základu osob samostatně výdělečně

činných. Pro rok 2008 bude činit maximální vyměřovací základ 1 034 880 Kč. Maximální vyměřovací základ je tvořen součtem vyměřovacích základů zaměstnance zjištěných v kalendářním roce, za který se maximální vyměřovací základ zjišťuje. Může v zásadě dojít ke třem různým typům situací, kdy je maximální vyměřovací základ překročen.

Překročení v případě jediného zaměstnání v průběhu kalendářního roku:

Zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec dosáhne maximálního vyměřovacího základu (bez ohledu na počet zaměstnání evidovaných pro tohoto zaměstnavatele), přestává odvádět pojistné (13,5 % VZ) za příslušného zaměstnance. Vyměřovací základ je u takového zaměstnance od chvíle dosažení maxima do konce kalendářního roku nulový.

Maximální vyměřovací základ v případě souběhů několika zaměstnání:

Přesáhne-li úhrn vyměřovacích základů zúčtovaných u více zaměstnavatelů částku maximálního vyměřovacího základu, považuje se část pojistného zaplaceného zaměstnancem vypočtená z úhrnu vyměřovacích základů přesahujících maximální vyměřovací základ za přeplatek zaměstnance na pojistném. Přeplatek se zaměstnanci vrací jen na jeho písemnou žádost.

Maximální vyměřovací základ u více zaměstnání, které na sebe navazují:

I v případě navazujících zaměstnání, kdy nebylo v jednotlivých zaměstnáních dosaženo maximálního vyměřovacího základu, ale zaměstnanci je známo, že součtem vyměřovacích základů od obou zaměstnavatelů dosáhl maximálního vyměřovacího základu, může zaměstnanec o vrácení přeplatku požádat až po skončení kalendářního roku. Pokud by zaměstnanec v průběhu kalendářního roku změnil zdravotní pojišťovnu, musel by žádost podat u každé z nich a každá by vracela pojistné v poměru podle délky pojištění.

5.4 Prostor pro zpracování hlavních úkolů

Nejprve se vraťte do kapitoly druhé, do části, kde máte v tabulce uveden stručný popis pracovních míst pro nové zaměstnance a jejich počty Vaší fiktivní firmy. Pro jednotlivá pracovní místa jste vybrali vhodnou formu uzavření pracovněprávního vztahu, nyní rozhodněte a doplňte do tabulky, zda a za jakých podmínek se mzda nebo odměna za práci stane vyměřovacím základem pro výpočet a odvod pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Svoje rozhodnutí stručně odůvodněte:


.....
.....
.....
.....

Další postup:

Jeden z Vašich prvních zaměstnanců je prý pojištěncem Všeobecné zdravotní pojišťovny.

Vyžádejte si od něho potřebný doklad, který to prokazuje:.....

Přihlaste se do registru zaměstnavatelů u Všeobecné zdravotní pojišťovny podáním níže uvedeného formuláře.

 VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY		PŘIHLÁŠKA ZAMĚSTNAVATELE - plátce pojistného	
Kód 111			
číslo plátce pojistného:		IČO:	<input type="text"/>
		číslo vnitřní organizační jednotky: <input type="text"/>	
Obchodní název plátce pojistného: <input type="text"/>			
Právní forma plátce (s.r.o., a.s., v.o.s., k.s.,...): <input type="text"/>			
Právní subjektivita plátce: <input type="radio"/> ANO <input type="radio"/> NE (vhodné zatrhněte)			
U fyzické osoby - příjmení, jméno: <input type="text"/>			
rodné číslo: <input type="text"/>			
adresa trvalého pobytu: <input type="text"/>			
Sídlo zaměstnavatele: <input type="text"/> PSČ: <input type="text"/>			
Telefon: <input type="text"/>		Fax: <input type="text"/>	
Číslo bankovního účtu:	Směrový kód banky:	<input type="text"/>	
	Předčíslí účtu:	<input type="text"/>	
	Číslo účtu:	<input type="text"/>	
Den splatnosti pojistného: (Den výplaty mezd) <input type="text"/>			
Vyplnuje zaměstnavatel v případě, že v horní části přihlášky se přihlašuje nižší organizační jednotka			
Název a právní forma organizace (s právní subjektivitou), již je plátce pojistného součástí: <input type="text"/>			
Sídlo zaměstnavatele: <input type="text"/> PSČ: <input type="text"/>			
Telefon: <input type="text"/>		Fax: <input type="text"/>	
Převzato dne: podpis pracovníka VZP		Vystavil dne: razítko zaměstnavatele a podpis odpovědného pracovníka	

Další postup:

Nejpozději do 8 dnů po změnách týkajících se zaměstnanců je potřeba podat hlášení zdravotní pojišťovně. Typickými změnami jsou: přijetí a odchod zaměstnance, nástup zaměstnané ženy na mateřskou dovolenou, přiznání důchodu. Hlášení se podává na následujících formuláři, proto ho využijte pro přihlášení Vašeho prvního zaměstnance pojištěného u VZP:



Počet listů / List č.

HROMADNÉ OZNÁMENÍ ZAMĚSTNAVATELE

Kód 1 1 1

měsíc/rok

Název a sídlo zaměstnavatele

Číslo plátce pojistného

Kód	Číslo pojištění VZP	Příjmení a jméno	Datum změny (den, měsíc, rok)		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ulice, č.p.		Obec	PSČ		
<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text"/>		

Kód	Číslo pojištění VZP	Příjmení a jméno	Datum změny (den, měsíc, rok)		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ulice, č.p.		Obec	PSČ		
<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text"/>		

Dne:

razítko zaměstnavatele a podpis odpovědného pracovníka

Další postup:

Zaměstnanec pojištěný u VZP měl za první měsíc po nástupu do firmy zúčtovány následující příjmy:


- základní mzdu 15 000 Kč,
- náhrady cestovních výdajů 240 Kč (stravné za 4 dny),
- 5 000 Kč jako výpomoc po požáru v domácnosti,

Od minulého zaměstnavatele dostal vyplaceno odstupné ve výši 28 520 Kč.

Určete:

1. vyměřovací základ pro pojistné na zdravotní pojištění:
2. celkovou výši pojistného.
3. část, kterou strhne zaměstnanci ze mzdy:.....

Zaměstnavatel má povinnost nejen vypočítat a odvést pojistné na účet příslušné zdravotní pojišťovny, ale také podat přehled o platbě pojistného. Přehled se podává na následujícím formuláři, proto ho využijte pro podání za Vašeho zaměstnance:

 VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠTOVNA ČESKÉ REPUBLIKY Kód 1 1 1	PŘEHLED o platbě pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatele	
	Název a sídlo zaměstnavatele: <input type="text"/>	
		Číslo plátce pojistného <input type="text"/>
Hlášení za měsíc, rok: <input type="text"/>		
Počet zaměstnanců pojištěných u VZP: <input type="text"/>		
Úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců pojištěných u VZP: <input type="text"/>		
Výše pojistného - součet pojistného zaměstnanců pojištěných u VZP: <input type="text"/>		
Datum splatnosti (nepovinná položka): <input type="text"/>		
Dne: <input type="text"/>		Převzalo VZP dne:
<input type="text"/> razítko zaměstnavatele a podpis pracovníka		<input type="text"/> razítko VZP a podpis odpovědného pracovníka

Určete, jak postupovat u jiného zaměstnance, který ve Vaší firmě pracuje na poloviční úvazek, takže mu byla zúčtována poloviční mzda – základní mzda ve výši 7 500 Kč.

.....

.....

.....

5.5 Další úkoly, příklady a kontrolní otázky

1. Doplněte do následujícího přehledu předpokládané počáteční stavy účtů, sestavte podle záznamů v kapitole 5.3 sled jednotlivých operací, které se týkají pojistného na zdravotního pojištění ve Vaší fiktivní firmě. Určete potřebné doklady, názvy (čísla) účtů.

Účet – název	Číslo účtu	Kč
Bankovní účet		

Během účetního období došlo k těmto hospodářským operacím v oblasti zúčtování mezd a odměn zaměstnanců, které se týkají odvodů pojistného na zdravotní pojištění:

	Doklad	Účetní operace	Kč	MD	D
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					

Úkol: Zaúčtujte účetní případy na syntetických účtech, v případě potřeby si schémata doplňte.

2. Jak budete postupovat, pokud Vaši další zaměstnanci jsou pojištěni u jiných zdravotních pojišťoven než je Všeobecná zdravotní pojišťovna? Které další zdravotní pojišťovny v České republice znáte a kolik jich v současné době v České republice orientačně je?

.....

.....

.....

3. Vymezte okruh osob podléhající českému systému zdravotního pojištění, uveďte základní výjimky:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Jak jsou do systému veřejného zdravotního pojištění zařazeni cizinci?

.....

.....

.....

5. Jak často můžeme měnit zdravotní pojišťovnu?

.....
.....
.....

6. Za které skupiny osob je plátcem pojistného na veřejné zdravotní pojištění stát?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. Hrubý příjem zaměstnance činí 20 000 Kč. Vypočtěte, jak vysoké pojistné na zdravotní pojištění bude odvedeno a kolik z něj zaplatí zaměstnavatel a zaměstnanec?

.....
.....
.....

8. Zaměstnanec má uzavřen jeden pracovní poměr na dobu neurčitou na zkrácený pracovní úvazek s měsíčním výdělkem 5000 Kč a současně nepatří do kategorie, u které není stanoven minimální vyměřovací základ. Vypočtěte, jak vysoké pojistné na ZP bude odvedeno a kolik z něj zaplatí zaměstnavatel a zaměstnanec.

.....
.....
.....

9. Zaměstnanec má sjednány dva pracovní poměry na dobu neurčitou se zkráceným pracovním úvazkem. U zaměstnavatele A dosahuje měsíčně příjmu 3500 Kč a u zaměstnavatele B pak 2300 Kč. Jak správně určit pojistné na ZP?

.....
.....
.....

10. Pojištěnec veřejného zdravotního pojištění může změnit zdravotní pojišťovnu:

- a) dvakrát do roka, vždy k začátku pololetí
- b) jedenkrát do roka, k 1. lednu
- c) jedenkrát do roka, k 1. dni kalendářního čtvrtletí
- d) žádná z odpovědí není správná

11. Za dlouhodobý pobyt v zahraničí se pro účely placení pojistného na ZP považuje nepřetržitý pobyt delší než:
- a) 3 měsíce,
 - b) 6 měsíců,
 - c) 9 měsíců,
 - d) 12 měsíců.

6 POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

V této a následující kapitole je hlavním cílem zvládnutí základních principů z oblasti vztahů vznikajících mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a Českou správou sociálního zabezpečení. Po prostudování potřebné části doporučené literatury, zodpovězení položených otázek a zpracování uvedených úkolů budete připraveni orientovat se ve vymezení poplatníků a stanovení příjmů, které vstupují do vyměřovacího základu. Neméně důležitou součástí této kapitoly je získání praktických dovedností v přihlášení nového zaměstnavatele a jeho prvního zaměstnance do rejstříku malých organizací, ohlašování změn apod.

6.1 Základní pojmy

Malá organizace

Je to zaměstnavatel (právnícká nebo fyzická osob), která zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, ale ne více než 25 zaměstnanců, místo ní dávky zaměstnancům vypočítává i vyplácí příslušná okresní správa sociálního zabezpečení.

Ochranná lhůta

Je to určitá doba po skončení nemocenského pojištění, ve které lze ještě uplatnit nárok na výplatu dávek.

Pojistné na sociální zabezpečení

Jedná se o příjem státního rozpočtu a zahrnuje pojistné na důchodové a nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Pojistný poměr

Vztah zaměstnance k systému nemocenského pojištění, vzniká až skutečným nástupem do zaměstnání a výkonem práce.

Poplatníci pojistného

Jsou to zaměstnavatelé (organizace a malé organizace), zaměstnanci, OSVČ a osoby účastné dobrovolně důchodového pojištění.

Přehled o vyměřovacích základech

Tiskopis, který je určen k doložení vyměřovacích základů pro placení pojistného za zaměstnance malé organizace účastné nemocenského pojištění zaměstnanců v rozhodném období a ke stanovení výše dávek nemocenského pojištění nahrazujících mzdu.

Rozhodné období

Představuje dvanáct kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikl nárok na výplatu dávky. Za tuto dobu zjišťujeme vyměřovací základ a počet kalendářních dnů pro stanovení denního vyměřovacího základu.

Vyměřovací základ pro odvod pojistného zaměstnance

Je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském nebo důchodovém pojištění. Jedná se o plnění, která je zúčtována jako náklad nebo úbytek prostředků a které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě poskytnuto zaměstnanci. Pro výpočet dávek stanovíme denní vyměřovací základ.

6.2 Kde hledat další informace?

Zákon č. 589/1992Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5 (především 8. kapitola)

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru.

.....
.....
.....

6.3 Komentář k vymezení základních pojmů

Nejprve si uvedeme do celkového kontextu nezbytné základní pojmy systému sociálního zabezpečení, který tvoří tři oblasti:

1. Sociální zabezpečení

Řeší sociální situace, na které je možné se dopředu připravit, a to tím způsobem, že odložíme část finančních prostředků k řešení budoucí sociální situace; jde o případy:

- a) krátkodobé ztráty pracovní schopnosti - nemocenské pojištění,
- b) dlouhodobé ztráty pracovní schopnosti - důchodového pojištění – slouží k placení dávek starobního, invalidního, vdovského důchodu apod.,
- c) ztráty zaměstnání – „pojištění v nezaměstnanosti“ placené prostřednictvím příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Sociální pojištění je financováno z povinných příspěvků zaměstnanců, zaměstnavatelů, OSVČ, státu, dobrovolnými účastníky, uhrazené pojistné je příjmem státního rozpočtu.

2. Státní sociální podpora

Částečně řeší sociální situace, které stát uznává za potřebné pomáhat řešit, např. podpora výchovy dítěte, péče o zdravotně postiženého v rodině. Jsou to například: dávky v nezaměstnanosti, příspěvky sociálně slabším, je financována ze státního rozpočtu.

3. Sociální pomoc

Řeší situace sociální nouze (situace, kdy se člověk o sebe nemůže postarat - fyzická a duševní bezmocnost) a hmotné nouze (situace, kdy člověk žije pod hranicí životního minima).

Je financována také ze státního rozpočtu, z rozpočtu obcí, dobrovolnými organizacemi a nadacemi.

Po tomto stručném úvodu se dále budeme v této kapitole zabývat podrobněji pouze jednotlivými částmi sociálního zabezpečení:

Složení systému sociálního zabezpečení:

- nemocenské pojištění,
- důchodové pojištění a
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Poplatníci sociálního pojištění se dělí na následující skupiny:

- zaměstnavatelé = právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají aspoň jednoho zaměstnance a mají sídlo na území České republiky. Dělí se na organizace a malé organizace,
- zaměstnanci, kteří splňují základní obecné podmínky – vykonávají činnost na území ČR, vykonávají činnost pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR, i když ji vykonávají trvale v cizině (pokud mají trvalý pobyt v ČR) a případně také tzv. podmínky zvláštní,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění.

Tabulka č. 6-1 Sazby pojistného na sociálního zabezpečení

<i>v % vyměřovacího základu</i>	<i>Organizace a malá organizace</i>	<i>Zaměstnanec</i>	<i>OSVČ</i>	<i>Dobrovolní účastníci důchodového pojištění</i>
Nemocenské pojištění	3,3	1,1	4,4 dobrovolně	-
Důchodové pojištění	21,5	6,5	28	28
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	1,2	0,4	1,6	-
Celkem	26	8	29,6 (34)	28

Provádění nemocenského pojištění

Při provádění nemocenského pojištění plní stanovené povinnosti okresní správy sociálního zabezpečení (v Praze Pražská správa sociálního zabezpečení) jako orgány státní správy a organizace.

Organizační uspořádání, úkoly občanů a organizací a řízení ve věcech nemocenského pojištění upravuje zákon č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Pro účely nemocenského pojištění se zaměstnavatelé (fyzické a právnické osoby, které zaměstnávají zaměstnance), dělí na:

- **organizace** – právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává více než 25 zaměstnanců, anebo méně, ale evidenci mezd pro ni vede jiná PO nebo FO, která zaměstnává více než 25 zaměstnanců, vyplácí dávky nemocenského pojištění přímo,
- **malá organizace** – právnické nebo fyzické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, ale ne více než 25 zaměstnanců, místo ní dávky zaměstnancům vyplácí příslušná okresní správa sociálního zabezpečení.

Organizace a malá organizace je povinna odvádět i pojistné, které je musí platit zaměstnanec. Srazí je zaměstnanci z jeho příjmů, které mu zúčtovala. Pokud je nelze srazit (například když jde jen o nepeněžní příjmy), srazí je v nejbližším období, kdy pojistné lze srazit. Zaměstnavatel (organizace i malá organizace) je povinen vypočítat úhrn pojistného, které má odvádět.

6.4 Prostor pro zpracování hlavních úkolů

Nejprve se vraťte znovu do kapitoly druhé, do té části, kde máte v tabulce uveden stručný popis pracovních míst pro nové zaměstnance Vaší fiktivní firmy. Pro jednotlivá pracovní místa jste vybrali vhodnou formu uzavření pracovněprávního vztahu, v páté kapitole jste zjistili, zda jsou mzdy a odměny plynoucí z těchto příjmů součástí vyměřovacího základu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Nyní rozhodněte a doplňte do tabulky, zda a za jakých podmínek se mzda nebo odměna za práci stane vyměřovacím základem pro výpočet a odvod pojistného na sociální zabezpečení.

Svoje rozhodnutí stručně odůvodněte:

.....
.....
.....
.....

6.4.1 Přihlášení malé organizace a prvního zaměstnance

Máte uzavřen pracovní poměr se zaměstnancem, který je pojištěncem Všeobecné zdravotní pojišťovny. V minulé kapitole jste vyřizovali záležitosti týkající se přihlášení Vaší firmy jako zaměstnavatele a plátce pojistného u příslušné zdravotní pojišťovny.

Budeme předpokládat, že zatím máme pouze tohoto zaměstnance a začneme řešit otázku přihlášení k místně příslušné správě sociálního zabezpečení. Přihlaste se do registru malých organizací podáním formuláře uvedeného na následující straně, pro přípravu využijte následující pokyny z přihlášky.

Zástupce malé organizace předkládá příslušné okresní (Pražské) správě sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) vyplněnou Přihlášku do rejstříku malých organizací do 8 dnů ode dne vstupu prvního zaměstnance do zaměstnání společně s vyplněnou přihláškou prvního zaměstnance (prvních zaměstnanců). Současně je třeba předložit tyto doklady:

- povolení k činnosti (např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku apod.)
- pracovní smlouvy zaměstnanců (k nahlédnutí),
- potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) zaměstnanců od předchozího zaměstnavatele

Údaje o přiděleném variabilním symbolu a účtu OSSZ, na který bude zasíláno pojistné, vyplňuje OSSZ.

Dojde-li ke změně výše uvedených údajů, je malá organizace povinna do 8 dnů o změně informovat příslušnou OSSZ.

PŘIHLÁŠKA do rejstříku malých organizací

OKRESNÍ SPRÁVĚ SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

V

IČO (jiné individuální číslo)

Přidělený variabilní symbol

Předchozí registrace u OSSZ (PSSZ, ČSSZ)

Dříve užívaný VS

Den vzniku přihlašovací povinnosti a důvod k podání přihlášky (vznik, změny v oprávnění atd.)

Den zániku předchozí registrace

Den určený pro výplatu mezd a platů

Název malé organizace*)

Příjmení a jméno majitele firmy

Rodné číslo

Trvalý pobyt (bydliště)

Stát

Adresa sídla malé organizace (u fyzických osob vždy místo trvalého pobytu, není-li trvalý pobyt na území ČR, uvede se místo podnikání v ČR)

ulice

telefon/fax

místo

PSC

Další (kontaktní) adresa

Typ malé organizace
družstvo*)

právnícká osoba*)

fyzická osoba*)

*) nehodící se škrtněte

Počet zaměstnanců)**

První pojištěnec přihlášen ode dne

Způsob placení pojistného:

- složenkou*)

- příkazem z konta peněžního ústavu*)

*) nehodící se škrtněte

Peněžní ústav, adresa

Číslo účtu a identifikační kód banky

V dne 200 ...

podpis
zástupce

Razítko organizace a
odpovědného

Pojistné se poukazuje na účet OSSZ (územního pracoviště PSSZ) v

u ČNB v

číslo účtu

kód banky

konstantní symbol

variabilní symbol***)

Další postup:

Vyžádejte si od zaměstnance potřebné doklady, ze kterých potřebujete čerpat informace pro jeho přihlášení.

Nejpozději do 8 dnů po změnách týkajících se zaměstnanců je potřeba podat hlášení OSSZ. Typickými změnami jsou: přijetí a odchod zaměstnance, nástup zaměstnané ženy na mateřskou dovolenou, přiznání důchodu. Hlášení se podává na formuláři, který si doplníme podle aktuální situace z internetových stránek České správy sociálního zabezpečení. Na následující stránce si proto uvedeme pouze základní údaje potřebné pro jeho vyplnění.

Přihláška zaměstnance k nemocenskému pojištění:

Část 1- Základní identifikace pojištěnce

Příjmení (poslední)

Jméno

Titul

Datum narození

Rodné číslo

Část 2 - Adresa trvalého pobytu a doplňující identifikační údaje pojištěnce

Adresa trvalého bydliště

Ulice , číslo popisné

Obec, PSČ (post code)

Stát

Pohlaví

Rodné příjmení

Rodinný stav

Místo narození

Počet dětí

Státní občanství

Všechna další příjmení předcházející současnému

Část 3 - Adresa pobytu v ČR, je-li trvalý pobyt mimo ČR

Ulice, Číslo popisné

Obec, PSČ

Část 4 –Identifikace zaměstnavatele a informace o zaměstnání

Název

Ulice, Číslo popisné

Obec,PSČ (post code)

Stát

Variabilní symbol

IČ

Stát, který IČ vydal

Druh činnosti

Místo výkonu činnosti

Předpokládaný hrubý měsíční příjem – údaj se nevyplňuje u studentů

Úvazek – dny týdně – údaj se nevyplňuje u studentů

hodiny týdně

Datum vstupu do zaměstnání

Část 5 - Informace o důchodu

Druh důchodu, Důchod pobírán od

Část 6 - Identifikace posledního cizozemského nositele pojištění

Název cizozemského nositele pojištění

Adresa, , Stát

Cizozemské číslo pojištěnce

Část 7 - Registrace k OSSZ (PSSZ)

Část 8 - Podpisy a razítka

Počet příloh – vyplní se, pokud jsou podávány

Datum vyplnění formuláře

6.4.2 Příklady určení vyměřovacího základu a výpočtů pojistného

Nejdříve budeme pokračovat v souvislém příkladu Vaší fiktivní firmy a určíme vyměřovací základ prvního přihlášeného zaměstnance, potom vypočítáme pojistné, celkovou výši a část, kterou srazíme zaměstnanci. Dále máme uvedenu upravenou část formuláře Přehledu o vyměřovacích základech a pojistném malé organizace, do které vypočítané údaje doplníme.

Další postup:

Zaměstnanec, kterého jste přihlásili u OSSZ měl za první měsíc po nástupu do firmy zúčtovány následující příjmy:

- základní mzdu 15 000 Kč,
- náhrady cestovních výdajů 240 Kč (stravné za 4 dny),
- 5 000 Kč jako výpomoc po požáru v domácnosti,

Od minulého zaměstnavatele dostal vyplaceno odstupné ve výši 28 520 Kč.

Určete:

4. vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení:
5. celkovou výši pojistného.
6. část, kterou srazíte zaměstnanci ze mzdy:.....

Určete, jak postupovat u jiného zaměstnance, který ve Vaší firmě začne pracovat na poloviční úvazek, takže mu bude zúčtována poloviční mzda – základní mzda ve výši 7 500 Kč.

.....
.....
.....

Zaměstnavatel má povinnost nejen vypočítat a odvést pojistné na účet příslušné správy sociálního zabezpečení, ale také podat přehled o platbě pojistného. Přehled se podává na následujícím formuláři, proto ho využijte pro podání za Vašeho zaměstnance

Okresní (Pražská) správa sociálního zabezpečení v

**PŘEHLED O VYMĚŘOVACÍCH ZÁKLADECH A POJISTNÉM MALÉ ORGANIZACE
a o dalších údajích potřebných k provádění sociálního zabezpečení jejich
zaměstnanců**

Název a sídlo malé organizace												
Přidělený variabilní symbol:												IČ
Přehled za měsíc 200 ..												

Postupuje se podle "Poučení" uvedeného na rubu dílu B.

Rodné číslo	Příjmení a jméno zaměstnance	Vyměřovací základ	Druh činnosti	Omluvená absence	Vyloučen é doby
	CELKEM				

Úhrn pojistného od zaměstnanců **)	
Pojistné od zaměstnavatele za zaměstnance malé organizace **)	
Pojistné celkem	

Den platby z účtu č.
..... (Směr. kód peněž.ústavu)

*) Jde o pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u zaměstnavatele s počtem zaměstnanců do 25,

***) Vypočtené pojistné se u každého zaměstnance i u zaměstnavatele zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Razítko a podpis

Výše uvedené údaje jsou upraveny podle tiskopisu ČSSZ č. 89 542 1

Zde je dále uvedena zkrácená druhá strana tiskopisu Přehledu o vyměřovacích základech:

Přehled ostatních zaměstnanců bez účasti na nemocenském pojištění

Rodné číslo	Příjmení a jméno	Započitatelný příjem	Druh činnosti	Omluvená absence	Vyloučené doby
CELKEM:					

Vybrané údaje z Poučení pro vyplňování tiskopisu:

Tiskopis je určen k doložení vyměřovacích základů pro placení pojistného za zaměstnance malé organizace účastné nemocenského pojištění zaměstnanců v rozhodném období (kalendářní měsíc) a ke stanovení výše dávek nemocenského pojištění nahrazujících mzdu. V přehledu na str. 1 dílu A se uvedou všichni zaměstnanci malé organizace účastní v rozhodném období nemocenského pojištění zaměstnanců i v případě, kdy zaměstnanci nebyl zúčtován žádný příjem, který tvoří vyměřovací základ pro placení pojistného. V takovém případě se rubrika vyměřovacího základu proškrtne. Na konec “Přehledu” se uvedou i bývalí zaměstnanci, pokud jim byly zúčtovány příjmy ze skončeného zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojištění.

Částky jednotlivých vyměřovacích základů se zaokrouhlují na celé koruny směrem nahoru.

Způsob placení a výše pojistného jsou upraveny zvláštním zákonem.

V rubrice “Druh činnosti” str. 1 díl A se uvede číslo druhu činnosti podle níže uvedeného označení:

- 0 – první pracovní poměr
- 1 – druhý pracovní poměr
- 2 – třetí pracovní poměr
- 3 – dohoda o pracovní činnosti
- 5 – zaměstnanci na nepravidelnou výpomoc
- 6 – dohoda o pracovní činnosti
- 7 – společníci a jednatelé s. r. o., komanditisté k.s.
- 8 – členové družstev
- 9 – domácí zaměstnanci

V rubrice “Omluvená absence” str. 1 díl A se uvedou zejména: kalendářní dny omluvené nepřítomnosti v práci, za které nenáleží náhrada příjmu, včetně dnů, za které bylo poskytováno nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny a peněžité pomoci v mateřství. V rubrice “Vyloučené doby” str. 1 díl A se uvedou: kal. dny, za které bylo poskytováno nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny a peněžité pomoci v mateřství, a to za předpokladu. Způsob vykazování je shodný s vykazováním vyloučených dob na evidenčním listu důchodového pojištění.

V tabulce díl A str. 2 se uvedou všichni ostatní zaměstnanci, jimž nevznikla účast na nemocenském pojištění z důvodů nedosaženého příjmu v měsíci – druh činnosti: 5. nepravidelná výpomoc, 3. a 6. dohoda o pracovní činnosti, 7. společníci a jednatelé spol. s r. o., komanditisté komanditní spol., 8. členové družstev. Do kolonky započítatelný příjem se uvedou příjmy zahrnované do vyměřovacího základu. Doporučujeme tuto stranu vyplnit s kopíí a tu založit spolu s dílem B (kopíí strany A1) do své evidence.

Přehled o vyměřovacích základech (tj. díl A) je malá organizace povinna předložit příslušné OSSZ v den, který malá organizace určila pro výplatu mezd a platů za příslušný měsíc. Není-li tento den určen, předloží přehled nejpozději do 8 dnů po uplynutí kalendářního měsíce, za nějž se pojistné odvádí. V uvedených lhůtách je malá organizace povinna uhradit vykázané pojistné na účet OSSZ příslušné podle sídla malé organizace.

Změní-li malá organizace den, který je určen pro výplatu mezd a platů tak, že určí den pozdější, je povinna písemně oznámit OSSZ (PSSZ) tuto změnu nejpozději jeden den před původním dnem výplaty mezd a platů. Nesplní-li malá organizace tuto povinnost má se za to, že ke změně dne určeného v malé organizaci pro výplatu mezd a platů nedošlo (§ 9 odst. 2 zák. č. 589/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Nebude-li pojistné ve stanovené lhůtě zapláceno, anebo bylo-li zapláceno v nižší částce, je malá organizace povinna uhradit penále ve výši 0,05% dlužné částky za každý kalendářní den, ve kterém tato skutečnost trvala. Kromě toho může být malé organizaci předepsána pokuta až do výše 20 000 Kč, nebyl-li přehled o vyměřovacích základech předložen vůbec, nebo ve stanovené lhůtě.

Další příklady určení vyměřovacího základu

Rozhodněte, zda se bude v uvedených situacích příjem zaměstnance započítávat do vyměřovacího základu, svoje rozhodnutí zdůvodněte:

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, kteří odpracovali všechny pracovní směny s výjimkou dnů, v nichž čerpali dovolenou, z produkce své firmy výrobky podle vlastního výběru v hodnotě do 3 000 Kč za měsíc.

.....
.....
.....

Podle kolektivní smlouvy poskytuje zaměstnavatel každému zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz a jehož léčení trvá aspoň 28 kalendářních dnů, částku 5 000 Kč jako náhradu škody v souvislosti s pracovním úrazem.

.....
.....
.....

Zaměstnanec uzavřel pracovní poměr od 1. ledna, do zaměstnání nastoupil ve čtvrtek 2. ledna. Za svátek 1. leden obdržel náhradu mzdy ve výši 600 Kč, měl sjednanu měsíční mzdu 20 000 Kč a za měsíc leden mu byla zúčtována částka 20 600 Kč.

.....
.....
.....
Zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 54 zákoníku práce. Zaměstnavatel mu za dva měsíce po skončení zaměstnání zúčtoval náhradu mzdy ve výši 22 000 Kč.

.....
.....
.....
Zaměstnanci byla zúčtována za měsíc březen odměna za pracovní pohotovost ve výši 400 Kč.

.....
.....
.....
Zaměstnavatel poskytl zaměstnankyni k jejím šedesátinám dar v hodnotě 1 500 Kč. Jiný nepeněžní dar od zaměstnavatele v tomto roce neobdržela.

.....
.....
.....
Zaměstnavatel poskytuje sociální výpomoci z důvodu úmrtí rodinného příslušníka (5 000 Kč), při narození dítěte zaměstnanci (8 000 Kč), při živelní pohromě, která zasáhla zaměstnance (podle rozsahu škody až 20 000 Kč), ke svatbě zaměstnance (3 000 Kč), v souvislosti s návštěvou dlouhodobě práce neschopného zaměstnance (nepeněžní dar do hodnoty 300 Kč jednou za dva měsíce). Uveďte, ze kterých částek se bude hradit pojistné na SP?

.....
.....
.....
Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci poukaz na zahraniční rekreaci v hodnotě 30 000 Kč z důvodu 30. výročí trvání zaměstnání. Zahrnuje se hodnota poukazu do vyměřovacího základu?

.....
.....
.....
Zaměstnanec používá služební vozidlo pro služební i pro soukromé účely. Auto mělo pořizovací cenu 485 000 Kč. Patří tato částka do vyměřovacího základu?

.....
.....
.....
Jiný zaměstnanec používal v průběhu měsíce října dvě služební vozidla pro služební i pro soukromé účely. První auto mělo také pořizovací cenu 485 000 Kč, druhé 360 000 Kč. Patří tyto částky do vyměřovacího základu?

6.4.3 Přehled úkolů malých organizací při provádění nemocenského pojištění

Nemocenské pojištění zaměstnanců malých organizací provádí příslušná okresní správa sociálního zabezpečení (v Praze Pražská správa sociálního zabezpečení), která také těmto zaměstnancům vyplácí dávky nemocenského pojištění. Malá organizace podává OSSZ veškerá hlášení a podklady. Přijímá žádosti svých zaměstnanců o dávky a neprodleně je předává OSSZ, která tyto dávky poskytuje.

Malá organizace je v průběhu trvání své činnosti povinna:

- přihlásit své zaměstnance vždy do 8 dnů od vstupu do zaměstnání a ve stejné lhůtě ode dne skončení vztahu zaměstnance odhlásit,
- platit pojistné na sociální zabezpečení ve stanovené procentní výši,
- vést evidenci o pracovnících obsahující osobní data, počátek a konec pracovního poměru, vyměřovací základ za jednotlivá mzdová období, jednotlivé složky započitatelného příjmu, odpracovanou dobu, neomluvené zameškané dny,
- předkládat OSSZ potřebné doklady k výplatě dávek nemocenského pojištění a umožnit kontrolu podkladů pro provádění nemocenského pojištění zmocněným zástupcům správy sociálního zabezpečení,
- vést evidenci o dobách zaměstnání a výdělků pro účely důchodového zabezpečení,
- pravidelně měsíčně (nejpozději v den, který je určen pro výplatu mezd) předkládat OSSZ přehled o vyměřovacích základech a pojistném malé organizace a o dalších údajích potřebných k provádění sociálního zabezpečení jejich zaměstnanců za všechny zaměstnance, v tento den je splatné vykázané pojistné,
- po skončení pracovního poměru vystavit zaměstnanci potvrzení o zaměstnání pro dalšího zaměstnavatele.

Změní-li malá organizace den, který je určen pro výplatu mezd a platů tak, že určí pozdější, je povinna písemně oznámit OSSZ tuto změnu nejpozději jeden den před původním dnem výplaty mezd a platů.

6.5 Další úkoly, příklady a kontrolní otázky

1. Doplňte do následujícího přehledu předpokládané počáteční stavy účtů, sestavte podle záznamů v kapitole 6.3 sled jednotlivých operací, které se týkají pojistného na sociální zabezpečení ve Vaší fiktivní firmě. Určete potřebné doklady, názvy (čísla) účtů.

Účet – název	Číslo účtu	Kč
Bankovní účet		

Během účetního období došlo k těmto hospodářským operacím v oblasti zúčtování vyměřovacích základů a pojistného na sociálního zabezpečení:

	Doklad	Účetní operace	Kč	MD	D
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					

Úkol: Zaúčtujte účetní případy na syntetických účtech, v případě potřeby si schémata doplňte.

4. Jsou jako poplatníci do systému sociálního zabezpečení zařazeni také čeští zaměstnanci, kteří budou po dobu dvou let opakovaně vysíláni vždy na půl roku k výkonu práce do Ekvádoru?

.....

.....

.....

5. Zaměstnancem výše uvedené české firmy se stal občan Ekvádoru, který tam má zatím i trvalé bydliště, ale vykonává práci převážně (10 měsíců v kalendářním roce) na území České republiky. Kde bude nemocensky pojištěn?

.....

.....

.....

6. Firma se sídlem v Brně si zřídila své zastoupení ve městě Mississauga v kanadské provincii Ontario. Má zatím tři zaměstnance: občana Kanady, který má současně i chorvatské

občanství, občanku České republiky s trvalým pobytem v Brně a občanku České republiky trvale žijící v Kanadě. Jsou tito zaměstnanci také nemocensky pojištěni podle českých předpisů?

.....
.....
.....

7. Jak se změnila účast na nemocenském pojištění po vstupu České republiky do Evropské unie?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. Student 3. ročníku VŠ uzavřel se zaměstnavatelem pracovní poměr na dobu určitou od 1. 7. 2008 do 31. 8. 2008, s pravidelným výkonem práce a měsíční mzdou 16 tis. Kč. Do zaměstnání nastoupil v úterý 1. července a naposledy pracoval v pátek 29. srpna. Jak dlouho byl nemocensky pojištěn?

- a) Od 1. 7. do 31. 8.,
- b) od 1. 7. do 29. 8.,
- c) vůbec nebyl pojištěn.
- d) Žádná z odpovědí není správná.

9. Za dlouhodobý pobyt v zahraničí se pro účely placení pojistného na sociální zabezpečení považuje pouze nepřetržitý pobyt delší než:

- a) 3 měsíce,
- b) 6 měsíců,
- c) 12 měsíců.
- d) Žádná z odpovědí není správná.

6.6 Změny předpisů upravujících sociální zabezpečení provedené s platností od 1. 1. 2008 a později

2008	2007 (případně dříve)
Odložení účinnosti zákona o nemocenském pojištění (č. 187/2006 Sb.) až na 1. 1. 2009	Účinnost nového zákona o nemocenském pojištění, který měl vstoupit v platnost současně s novým zákoníkem práce, byla odložena nejprve na 1. 1. 2008.
Za den vstupu do zaměstnání se u zaměstnanců v pracovním poměru považuje též den před vstupem do zaměstnání, za který příslušela náhrada mzdy nebo platu nebo za který se mzda nebo plat nekrátí.	Za den vstupu do zaměstnání a tím i začátek pojištění se u zaměstnanců v pracovním poměru považoval až den skutečného zahájení výkonu práce (ne svátek, sobota, neděle..).

Ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů od skončení zaměstnání.	Ochranná lhůta činila až 42 kalendářních dnů od skončení zaměstnání.
Upřesnění vyměřovacího základu	
Stanovení maximálního vyměřovacího základu pro všechny pojištěnce	Maximální vyměřovací základ byl stanoven pouze pro OSVČ.

7 NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

Cílem této kapitoly je pokračovat v objasnění základních pojmů a principů u dávek nemocenského a důchodového pojištění. Bez nadsázky lze konstatovat, že orientace v této oblasti je velmi užitečná nejen pro zaměstnavatele, ale i pro každého zaměstnance.

Po prostudování potřebné literatury, zodpovězení položených otázek a zpracování dále uvedených úkolů budete mít přehled také o povinnostech a úkolech zaměstnavatelů, kteří jsou nejen poplatníky pojistného, ale podílí se významně i prakticky na všech úkonech spojených s výpočty i a vyplácením dávek nemocenského pojištění.

7.1 Základní pojmy

Člen rodiny

Je ten, kdo žije se zaměstnancem v domácnosti, nemusí být v příbuzenském vztahu.

Denní vyměřovací základ

Stanoví se tak, že hrubý příjem, z něhož se platí pojistné na sociální zabezpečení, který byl zúčtován do rozhodného období

Dočasná pracovní neschopnost

Situace definovaná § 15 zákona o nemocenském pojištění, kdy je zaměstnanec lékařem uznán dočasně neschopným k výkonu svého dosavadního zaměstnání pro nemoc, úraz nebo z důvodu poskytování lázeňské péče.

Nemocenské dávky

Dávky nemocenského pojištění jsou dávky nárokové, peněžité a opakující se, u zaměstnanců se poskytují čtyři druhy dávek: nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny, peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Ochranná lhůta

Doba po skončení pracovněprávního vztahu, ve které má zaměstnanec nárok na výplatu nemocenských dávek u nově vzniklých nároků, maximálně 42 dnů.

Podpůrčí doba

Období, po které může zaměstnanec pobírat nemocenské dávky, počítá se od vzniku pracovní neschopnosti až do případného uznání invalidity, maximálně 365 dnů.

Příležitostné zaměstnání

Nahodilé jednorázové zaměstnání (ať už jde o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti), které podle ujednání nemá trvat a ani netrvalo déle než 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nebo zaměstnání, v němž započitatelný příjem nedosahuje ani 400 Kč za kalendářní měsíc.

Rozhodné období

Rozhodným obdobím je obvykle 12 kalendářních měsíců před měsícem, ve kterém vznikl nárok na nemocenské dávky, pokud nemocenské pojištění trvalo aspoň po tuto dobu.

Uplatňování nároku na dávky

Nárok na dávky nemocenského pojištění se uplatňuje předložením předepsaného tiskopisu, který vystavuje lékař, zaměstnanci žádají o některou z dávek u svého zaměstnavatele.

Vyloučení nároku na nemocenské

Nárok na nemocenské nemá ten, kdo si přivodil pracovní neschopnost v úmyslu vylákat nemocenské, nebo zaviněnou účastí ve rvačce, nebo jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků. při spáchání úmyslného trestného činu, za nějž zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice přesahuje jeden rok.

Započitatelný příjem

hrubý příjem, z něhož se platí pojistné na sociální zabezpečení a který byl zúčtován do rozhodného období, slouží pro výpočet denního vyměřovacího základu.

7.2 Kde hledat další informace o nemocenském pojištění?

Zákon č. 589/1992Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5 (především 9. kapitola)

Zde si nejdříve doplňte aktualizace výše uvedených zákonných předpisů, které již vstoupily v platnost a jejichž účinnost byla posunuta až od 1. 1. 2009.

.....
.....
.....

Dále jako ve všech předcházejících kapitolách přidejte nejméně 3 další zdroje podle vlastního výběru.

.....
.....
.....

7.3 Komentář k základním pojmům nemocenského pojištění a prostor pro zpracování úkolů

V kapitole druhé těchto skript jste si založili novou firmu, přijali první zaměstnance do různých pracovněprávních vztahů. Nyní se vraťte k tabulce obsahující informace o těchto zaměstnancích a uveďte, kteří z nich mají nebo budou mít nárok na výplatu dávek nemocenského pojištění, případně i za jakých podmínek:

- Zaměstnanci, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu:

.....
.....
.....

- Zaměstnanci s dohodou o pracovní činnosti:

.....
.....
.....

- Zaměstnanci s dohodou o provedení práce:

.....
.....
.....

7.3.1 Všeobecné informace o nemocenském pojištění zaměstnanců

Nemocenské náleží zaměstnanci, který je podle zvláštního předpisu uznán dočasně neschopným k výkonu svého dosavadního zaměstnání (vyhláška MPSV ČR č. 31/1993 Sb. o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení). Počínaje dnem vzniku nemocenského pojištění měl zaměstnanec nárok na všechny dávky NP.

Pojištění vzniká dnem vstupu do zaměstnání, vzniká přímo ze zákona, jakmile se pro jeho vznik splnily všechny podmínky a je povinná. Pojištění trvá po celou dobu trvání zaměstnání, zakládajícího účast na nemocenském pojištění. Zaniká automaticky dnem skončení zaměstnání, které zakládalo tuto účast na nemocenském pojištění.

Ve stejném rozsahu jako zaměstnanci v pracovním poměru jsou pojištěni také:

- členové družstva (jestliže nemají k družstvu pracovněprávní vztah a vykonávají pro ně práci, za kterou jsou jím odměňováni),
- společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným a komanditisté komanditní společnosti (jestliže také bez uzavření pracovněprávního vztahu vykonávají pro obchodní společnost práci, za kterou jsou odměňováni) a
- zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti. Z nemocenského pojištění jsou vyňati zaměstnanci, kteří vykonávají pouze příležitostné zaměstnání – tj. nahodilé jednorázové zaměstnání (ať už jde o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti), které podle ujednání nemá trvat a ani netrvalo déle než 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů, nebo zaměstnání, v němž započitatelný příjem nedosahuje ani 400 Kč za kalendářní měsíc.

Účast osob samostatně výdělečně činných na nemocenském pojištění dobrovolná.

Dohoda o provedení práce účast na nemocenském pojištění nezakládá.

Dávky nemocenského pojištění jsou dávky nárokové, peněžité a opakující se, zaměstnancům se poskytují čtyři dávky, jsou to:

- nemocenské, poskytuje se jak zaměstnancům, tak osobám samostatně výdělečně činným,

- podpora při ošetřování člena rodiny,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- peněžitá pomoc v mateřství poskytovaná i zaměstnancům i samostatně výdělečně činným osobám

Poskytuje se za kalendářní dny, tedy i za sobotu, neděli a svátky, po stanovenou tzv. podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí nejvýše 1 rok, přičemž se do ní v některých případech započítávají také předchozí období pracovní neschopnosti.

Nemocenské může být poskytováno případně i po uplynutí podpůrčí doby, jestliže je možno na základě vyjádření okresní správy sociálního zabezpečení očekávat, že zaměstnanec v krátké době nabude pracovní schopnosti. Takto je však možno poskytovat nemocenské nejdéle po dobu 1 roku od uplynutí podpůrčí doby.

Kratší podpůrčí doba platí pro výdělečně činné poživatele starobního důchodu a plného invalidního důchodu. Nemocenské se jim poskytuje nejdéle po dobu 81 kalendářních dnů a při více pracovních neschopnostech po dobu 81 kalendářních dnů v jednom kalendářním roce. Zmíněná omezení neplatí, jestliže pracovní neschopnost vznikla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

7.3.2 Výpočet nemocenských dávek zaměstnanců

Nemocenské se vypočítává z denního vyměřovacího základu (DVZ). Stanovíme ho tak, že započitatelný příjem (hrubý příjem, z něhož se platí pojistné na sociální zabezpečení a který byl zúčtován do rozhodného období) dělíme počtem kalendářních dnů rozhodného období (RO).

Do počtu dnů rozhodného období se nezahrnují kalendářní dny omluvené nepřítomnosti v práci.

Vypočtený denní vyměřovací základ (čili hrubý příjem připadající na jeden kalendářní den) se upravuje, redukuje podle údajů v následující tabulce.

Tabulka č. 7-2 Redukce denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenských dávek

Denní vyměřovací základ (DVZ)

Redukce denního vyměřovacího základu v roce 2008

z částky do 550 Kč	se počítá 90 %
z částky nad 550 do 790 Kč	se počítá 60 %
k částce nad 790 Kč	se nepřihlíží

Maximální výše upraveného DVZ

Max. DVZ =

Další postup:

Vypočítejte a do posledního řádku tabulky č. 7-2 doplňte, jaká je maximální možná výše denního vyměřovacího základu.

Tabulka č. 7-3 Sazby dávek nemocenského pojištění při pracovní neschopnosti

Druh dávky	Sazba (% z DVZ)	Max. denní nemocenské (Kč)
Nemocenské (první 3 kalendářní dny) Od 1. 1. 2008 do 30. 6. 2008 se dávky nevyplácely	25 % ?	
Nemocenské (od 4. do 30. kalendářního dne)	60 %	
Nemocenské (od 31. do 60. kalendářního dne)	66 %	
Nemocenské (od 61. kalendářního dne do ukončení pracovní neschopnosti)	72 %	

Další postup:

Vypočítejte a do posledního sloupce tabulky č. 7-3 doplňte, jaká je maximální možná výše denních dávek nemocenského pojištění.

Dále budeme pokračovat v souvislém příkladu Vaší fiktivní firmy:

Máte uzavřen pracovní poměr se zaměstnancem Křížem, který je pojištěncem Všeobecné zdravotní pojišťovny. V páté kapitole jste vyřizovali záležitosti týkající se přihlášení Vaší firmy jako zaměstnavatele a plátce pojistného u příslušné zdravotní pojišťovny.

Poté jste přihlásili v šesté kapitole firmu do rejstříku malých organizací podáním formuláře, přihlásili jste také prvního zaměstnance do systému sociálního zabezpečení. Po skončení prvního měsíce po nástupu do firmy jste zaměstnanci zúčtovali následující příjmy: základní mzdu 15 000 Kč, náhrady cestovních výdajů 240 Kč (stravné za 4 dny), 5 000 Kč jako výpomoc po požáru v domácnosti a od minulého zaměstnavatele dostal vyplaceno odstupné ve výši 28 520 Kč. Tím byl určen vyměřovací základ, vypočítáno a odvedeno pojistné, včetně podání výkazu „Přehled o vyměřovacích základech a pojistném malé organizace“.

V následujícím měsíci zaměstnanec Alfons Kříž onemocněl a byl uznán práce neschopným. Doplňte si potřebné informace pro výpočet nemocenského:

Pracovní poměr trvá od 1. srpna 2008, zaměstnanec byl uznán práce neschopným od 11. do 28. září 2008. Za září bude mít zúčtovanou pouze poměrnou část své základní mzdy.

Do následujícího přehledu doplňte potřebné údaje a vypočítejte celkovou výši nemocenských dávek:

Rozhodné období je od do tj. kalendářních dnů
Vyměřovací základ za RO: Kč

Denní vyměřovací základ (DVZ) vypočítáme podle údajů uvedených v tabulce č. 7-2 Redukce denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenských dávek (zaokrouhlujeme až po provedení redukce):

.....
.....
.....

DVZ je Kč,

Pro vypočtení celkové nemocenské postupujeme následovně:

Od 1. do 3. dne počítáme..... tj. * 3 dny = Kč
Od 4. do 30. dne počítáme tj. ... * 11 dní =Kč
Celková výše nemocenského bude: Kč

Hodnoty z tohoto příkladu použijeme dále pro zaúčtování pojistného na sociální zabezpečení a nemocenských dávek v subkapitole 7.5.

7.3.2 Další dávky nemocenském pojištění

Podpora při ošetřování člena rodiny

Nárok má zaměstnanec, který nemůže pracovat z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let, z důvodu pečování o dítě mladší 10 let, pokud dětské výchovné zařízení nebo škola byly uzavřeny z nařízení příslušných orgánů, nebo osoba, která jinak o dítě pečuje onemocněla. Podporu je možné také přiznat z důvodu ošetřování jiného člena rodiny (dítěte staršího 10 let, manžela), pokud jeho zdravotní stav vyžaduje nezbytné ošetřování jinou osobou. Tuto sociální dávku dostávají pouze zaměstnanci, OSVČ ji nepobírají.

Podpora se vyplácí nejvýše po dobu prvních 9 kalendářních dnů, pokud v nich potřeba ošetřování nebo péče trvá. Zaměstnanci, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do skončení povinné školní docházky a je jinak osamělý, se podpora poskytuje déle, nejvýše však po dobu prvních 16 kalendářních dnů.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

náleží zaměstnankyni, která vykonávala práci, jež je těhotným ženám zakázána nebo jež podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, a je dočasně převedena na jinou práci, při níž dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než na pozici dosavadní. Totéž platí pro matku do konce devátého měsíce po porodu.

Vyrovňovací příspěvek se v těhotenství poskytuje nejdéle do nástupu mateřské dovolené a po jejím ukončení nejdéle do konce devátého měsíce po porodu. Vyrovňuje se rozdíl mezi mzdou, kterou měla zaměstnankyně před převedením na jinou práci, a mzdou, kterou má po tomto převedení. Nevyrovňuje se ovšem pokles příjmu, k němuž došlo v důsledku toho, že žena začala pracovat na kratší pracovní úvazek. Dávka se vyplácí nejdéle do nástupu ženy na mateřskou dovolenou a po ukončení mateřské dovolené nejdéle do konce devátého měsíce po porodu.

Peněžitá pomoc v mateřství

se poskytuje jak ženám zaměstnaným, tak ženám samostatně podnikajícím po dobu odpovídající 28 týdnům mateřské dovolené. Pokud žena porodila zároveň dvě nebo více dětí, prodlužuje se podpůrní doba na 37 týdnů; od 1. 1. 2008 se již neprodlužuje tato doba pro ženu, jež porodila jedno dítě, pokud je neprovdaná, ovdovělá, rozvedená, osamělá a nežije-li s druhem. Tato dávka náleží také ženě, která do své trvalé péče nahrazující mateřskou péči převzala dítě, jež jí bylo svěřeno rozhodnutím příslušného orgánu nebo dítě, jehož matka zemřela

V určitých případech mohou peněžitou pomoc v mateřství pobírat i otcové. Jedná se o muže svobodné, ovdovělé, rozvedené nebo z jiných vážných důvodů osamělé, kteří nežijí s družkou, jestliže pečují o dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo o dítě, jehož matka zemřela.

Peněžitá pomoc náleží také zaměstnanci, který pečuje o dítě, jestliže jeho manželce se neposkytuje peněžitá pomoc v mateřství a sama nemůže nebo nesmí podle lékařského posudku o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění. Po skončení mateřské dovolené je žena (event. muž) celodenně pečující o dítě zabezpečen dávkou státní sociální podpory – rodičovským příspěvkem.

Další postup:

Do prostřední části tabulky č. 7-4 doplňte, jak se vypočítá vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Tabulka č. 7-4 Sazby a výpočet dalších dávek nemocenského pojištění

Druh dávky	Sazba (% z DVZ)	Max. počet dnů
Podpora při ošetřování člena rodiny	60 %	9 (resp.16) kalendářních dnů
Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství		
Peněžitá pomoc v mateřství (částka denního vyměřovacího základu do první redukční hranice se započítává plně)	69 %	

Další příklady na výpočet nemocenských dávek

Zde si doplňte 2 obvyklé situace včetně vyměřovacích základů a potřebných údajů o rozhodném období pro výpočet podpory při ošetřování člena rodiny a dávky vypočítejte

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7.5 Přehled úkolů organizací při provádění nemocenského pojištění

Jak jsme již uvedli v předcházející kapitole, pro účely nemocenského pojištění se zaměstnavatelé dělí na malé organizace a organizace. S povinnostmi a úkoly specifickými pro malé organizace jsme se již v šesté kapitole seznámili, takže doplníme další informace týkající se organizací:

Organizace je právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává více než 25 zaměstnanců, anebo méně, ale evidenci mezd pro ni vede jiná PO nebo FO, která zaměstnává více než 25 zaměstnanců. Organizace vyplácí dávky nemocenského pojištění přímo zaměstnancům. Je povinna odvádět i pojistné, které je sráženo zaměstnancům, dále je povinna sama vypočítat pojistné, které je odvádí. Organizace odečte úhrn zúčtovaných dávek nemocenského pojištění od pojistného, které je povinna odvádět, a pouze rozdíl odvede na účet příslušné OSSZ. Zde je „nejviditelnější“ odlišnost oproti dříve popsánoho postupu malé organizace

Organizace sama provádí nemocenské pojištění svých zaměstnanců:

- přijímají žádosti o dávky, vyžadují stanovené doklady a pomáhají při obstarávání dokladů, které sami žadatelé nemohou získat,
- obstarávají administrativní práce a připravují podklady pro rozhodování o dávkách a pro jejich poskytování,
- poskytují dávky a kontrolují vyplácení dávek,
- vedou evidenci o zaměstnancích, evidence doby zaměstnání, evidence zaměstnanců neschopných práce, účetní a statistickou evidenci o nemocenském pojištění apod.

Organizace obstarává na vlastní náklady administrativní práce spojené s prováděním nemocenského pojištění, včetně výplaty dávek nemocenského pojištění.

Organizace je povinna pečovat o prostředky nemocenského pojištění jako o prostředky vlastní a je povinna nahradit České správě sociálního zabezpečení škodu vzniklou nesprávným postupem při provádění nemocenského pojištění.

Povinnosti v oblasti přihlášení do rejstříku organizací, přihlašování jednotlivých zaměstnanců, hlášení změn a odhlašování, jsou obdobné jako u malých organizací. Odpadá pouze podávání Přehledu o vyměřovacích základech a pojistném.

Příklad:

Firma XYZ, a. s. má 30 zaměstnanců, kterým byly za měsíc září 2008 zúčtovány hrubé mzdy ve výši 658 500 Kč. Z toho připadá částka 8 000 Kč na 2 dohody o provedení práce, ostatní na pracovní poměry a dohody o pracovní činnosti.

Zaměstnankyně První, která pracuje ve firmě od začátku roku 2005, má stále stejnou základní mzdu 12 000 Kč měsíčně a kromě dovolené dosud neměla žádnou nepřítomnost. Onemocněla 9. září a k 30. 9. její pracovní neschopnost stále trvá.

Zaměstnanec Druhý nastoupil do firmy 16. března 2008, jeho započitatelné příjmy dosud činí 92 500 Kč, v květnu byl 4 dny nemocen. V září také onemocněl 7. 9. a do práce znovu nastoupil 17. 9. 2008.

Třetí zaměstnanec, který do firmy nastoupil 1. září 2008 musí od čtvrtka 4. září do úterý 9. září pečovat o nemocnou devítiletou dceru. Zaměstnanec je rozvedený, dcera žije s matkou v jiném trvalém bydlišti než otec, matka je na pracovní cestě. Za období od 1. do 3. 9. zaměstnanec odpracoval 26 hodin, má stanovenou základní mzdu 100 Kč/hod.

Určete:

Jaká bude výše pojistného na sociální zabezpečení za září 2008:

.....
.....
.....

Do následujícího přehledu doplňte potřebné údaje a vypočítejte celkovou výši nemocenských dávek zaměstnankyně První:

Rozhodné období je od do tj. kalendářních dnů

Vyměřovací základ za RO: Kč

Denní vyměřovací základ (DVZ) vypočítáme podle údajů uvedených v tabulce č. 7-2
Redukce denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenských dávek (zaokrouhlujeme až po provedení redukce):

.....
.....
.....

DVZ je Kč.

Pro vypočtení celkové nemocenské postupujeme následovně:

Od 1. do 3. dne počítáme, tj. * 3 dny = Kč

Od 4. do ... dne počítáme, tj. ... * ...dní =Kč

Celková výše nemocenského bude: Kč

Do následujícího přehledu doplňte potřebné údaje a vypočítejte celkovou výši nemocenských dávek zaměstnance Druhého:

Rozhodné období je od do tj. kalendářních dnů

Vyměřovací základ za RO: Kč

Denní vyměřovací základ (DVZ) vypočítáme podle údajů uvedených v tabulce č. 7-2
Redukce denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenských dávek:

.....
.....
.....

DVZ je Kč.

Pro vypočtení celkové nemocenské postupujeme následovně:

Od 1. do 3. dne počítáme, tj. * ... dny = Kč

Od 4. do 30. dne počítáme ... % z DVZ, tj. * ...dní =Kč

Celková výše nemocenského bude: Kč

Do následujícího přehledu doplňte potřebné údaje a vypočítejte celkovou výši podpory při ošetřování člena rodiny (pokud má na ni nárok) zaměstnance Třetího:

Rozhodné období je od do tj. kalendářních dnů

Vyměřovací základ za RO: Kč

Denní vyměřovací základ (DVZ) vypočítáme podle údajů uvedených v tabulce č. 7-2

Redukce denního vyměřovacího základu pro výpočet nemocenských dávek (zaokrouhluje se až po provedení redukce):

.....
.....
.....

DVZ je Kč.

Pro výpočet podpory při ošetřování člena rodiny postupujeme následovně:

Od 1. dne počítáme % z DVZ, tj. * .. dny = Kč

Celková výše POČR bude: Kč

Celková výše dávek nemocenského pojištění, na které mají zaměstnanci firmy XYZ, a. s. nárok za měsíc září 2008 činí Kč

Hodnoty z tohoto příkladu také použijeme dále pro zaúčtování pojistného na sociální zabezpečení a nemocenských dávek v subkapitole 7.5.

7.5 Důchodové pojištění

O důchodovém pojištění získáme základní informace především ze dvou prezentovaných seminárních prací. Po prezentaci odpovězte na tyto otázky:

Jaká je současná legislativní úprava důchodového pojištění v České republice?

.....
.....
.....

Které instituce jsou plátcí důchodů?

.....
.....
.....

Jak je vymezena plná a částečná invalidita?

.....
.....
.....

Jaké podmínky musí splňovat žadatel o starobní důchod?

.....
.....
.....

Kdo sepisuje s občany žádosti o důchod?

.....
.....
.....

Co je to důchodový věk? Je pro všechny občany stejný?

.....

 Co je tzv. náhradní doba účasti na důchodovém pojištění?

.....

 Kdo vyplňuje Evidenční list důchodového pojištění a jaké údaje se na něm uvádějí?

.....

 Kdy dosáhne věku potřebného pro důchod muž, který se narodil 7. července 1945?

Jaký je věk potřebný pro nárok na důchod u ženy, která vychovala 3 děti a narodila se:

a) 13. 2. 1940

b) 4. 4. 1958

c) 30. 9. 1962

7.6 Další úkoly, příklady a kontrolní otázky

1. Doplňte do následujícího přehledu předpokládané počáteční stavy účtů, sestavte podle záznamů v kapitole 7.3 sled jednotlivých operací, které se týkají pojistného na sociální zabezpečení ve Vaší fiktivní firmě – malé organizaci. Určete potřebné doklady, názvy (čísla) účtů.

Účet – název	Číslo účtu	Kč
Bankovní účet		

Během účetního období došlo k těmto hospodářským operacím v oblasti zúčtování vyměřovacích základů a pojistného na sociálního zabezpečení:

	Doklad	Účetní operace	Kč	MD	D
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					

Úkol: Zaúčtujte účetní případy na syntetických účtech, v případě potřeby si schémata doplňte.

2. Doplňte do následujícího přehledu předpokládané počáteční stavy účtů, sestavte podle záznamů v kapitole 7.3 sled jednotlivých operací, které se týkají pojistného na sociální zabezpečení ve firmě XYZ, a. s., která je pro účely sociálního zabezpečení organizací. Určete potřebné doklady, názvy (čísla) účtů.

Účet – název	Číslo účtu	Kč
Bankovní účet		

Během účetního období došlo k těmto hospodářským operacím v oblasti zúčtování vyměřovacích základů a pojistného na sociálního zabezpečení:

	Doklad	Účetní operace	Kč	MD	D
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					

Úkol: Zaúčtujte účetní případy na syntetických účtech, v případě potřeby si schémata doplňte.

3. Podpůrná doba pro výplatu nemocenského může trvat:

- a) půl roku,
- b) 1 rok,
- c) 3 roky, pouze však v případě, že to určí lékař,
- d) Žádná z odpovědí není správná.

4. Délka poskytování podpory při OČR je:

- a) 7 a 14 kalendářních dní,
- b) 9 a 16 kalendářních dní,
- c) 5 a 10 kalendářních dní,
- d) žádná z odpovědí není správná.

5. Nemocenské se poskytuje za:

- a) pracovní dny,
- b) všechny kalendářní dny,
- c) kalendářní dny s výjimkou svátků,
- d) žádná z odpovědí není správná.

6. Za dlouhodobý pobyt v zahraničí se pro účely vyplácení dávek nemocenského zabezpečení počítá nepřetržitý pobyt delší než:

- a) 3 měsíce,
- b) 6 měsíců,
- c) 12 měsíců,
- d) žádná z odpovědí není správná.

7.7 Změny předpisů souvisejících s nemocenským a důchodovým pojištěním

2008	2007 (případně dříve)
Nemocenské se poskytuje od čtvrtého kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (§ 15 odst. 3 a § 16).	

8 ZDANĚNÍ PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

Po prostudování osmé a následující deváté kapitoly budete mít základní potřebné informace o zdanění příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků fyzických osob – zaměstnanců. V této kapitole si po vymezení zdanitelných příjmů utřídíme pojmy týkající se stanovení záloh na daň nebo srážkové daně v jednotlivých měsících kalendářního roku.

Hlavním cílem zde je uvést studenty do problematiky zdanění příjmů zaměstnanců, vysvětlit povinnosti plátců daně a možnosti poplatníků v oblasti využití slev na dani v průběhu zdaňovacího období.

8.1 Základní pojmy ke zdanění příjmů ze závislé činnosti

Mzda

Úhrn všech hrubých příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, nepatří sem příjmy osvobozené od daně nebo ty, které nejsou předmětem daně.

Plátce daně

Zaměstnavatel (fyzická nebo právnická osoba), který má povinnost vybírat zálohy na daň nebo srážet daň a odvádět je na účet finančního úřadu.

Poplatník

Zaměstnanec, jehož příjmy poléhají dani z příjmu ze závislé činnosti a funkčních požitků (§ 6 ZDP).

Prohlášení poplatníka

Tiskopis Prohlášení poplatníka daně z příjmu ze závislé činnosti a funkčních požitků určený k uplatnění nároku na slevy na dani, daňové zvýhodnění na dítě a odpočet nezdanitelných částek ze základu daně.

Registrační povinnost

Plátce daně se do 15 dnů od vzniku povinnosti srážet daň nebo zálohy na daň zaregistruje prostřednictvím tiskopisu na příslušném finančním úřadu.

Slevy na dani

Jsou to částky snižující daňovou povinnost, jsou poskytovány podle § 35ba ZDP, dají se uplatnit již v průběhu zdaňovacího období při výpočtu záloh na daň z příjmu.

Srážková daň

Konečná daň (až na výjimky), kterou srazí plátce z příjmu poplatníka za zvláštních podmínek uvedených v § 36 ZDP, u zaměstnanců obvykle z odměny za dohodou o provedení práce do stanoveného měsíčního limitu.

Záloha na daň

U zaměstnanců je to částka sražená z měsíční zdanitelné mzdy podle sazby uvedené v § 38h , odst. 2.

8.2 Kde hledat doplňující informace o zdanění příjmů?

Zákon č. 586/1992Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 337/1992Sb., o správě daní a poplatků

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5 (především kapitola 6)

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru.

.....
.....
.....

8.3 Vybrané části zákona o daních z příjmů a prostor pro zpracování hlavních úkolů

8.3.1 Vymezení příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků

Na tomto místě následuje ve většině předcházejících kapitol komentář k výkladu základních pojmů. Zde uděláme výjimku a před zpracováním prvního úkolu si nejprve prostudujte přesné znění § 6 zákona o daních z příjmů, kde jsou vymezeny příjmy ze závislé činnosti.

§ 6

Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky

- (1) Příjmy ze závislé činnosti jsou
- a) příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Těmito příjmy se rozumějí i příjmy za práci žáků a studentů z praktického výcviku,
 - b) příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společností s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností, a to i když nejsou povinni při výkonu práce pro družstvo nebo společnost dbát příkazů plátce a příjmy za práci likvidátorů,
 - c) odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob,
 - d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti podle písmen a) až c) nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává.

(2) Poplatník s příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků je dále označen jako "zaměstnanec", plátce příjmu jako "zaměstnavatel". Zaměstnavatelem je i poplatník uvedený v § 2 odst. 2 nebo v § 17 odst. 3, u kterého zaměstnanci vykonávají práci podle jeho příkazů, i když příjmy za tuto práci jsou na základě smluvního vztahu vypláceny prostřednictvím osoby se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí. Z hlediska dalších ustanovení zákona se takto vyplácený příjem považuje za příjem vyplácený poplatníkem uvedeným v § 2 odst. 2 nebo v § 17 odst. 3. V případě, že v úhradách zaměstnavatele osobě se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí je obsažena i částka za zprostředkování, považuje se za příjem zaměstnance nejméně 60 % z celkové úhrady.

(3) Příjmy podle odstavce 1 se rozumějí příjmy pravidelné nebo jednorázové bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli, zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo osoba, na kterou přešlo příslušné právo podle zvláštních předpisů, 4b) a zda jsou vypláceny nebo připisovány k dobru anebo spočívají v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance, kteří jsou poplatníky z příjmů ze závislé činnosti. Příjmem se rozumí rovněž částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nebo věci, kromě bytu, v němž měl zaměstnanec bydliště po dobu 2 let bezprostředně před jeho koupí, nižší, než je cena zjištěná podle zvláštního právního předpisu, 1a) nebo cena, kterou účtuje

Praktikum z předmětu Abeceda mzdových systémů

jiným osobám, jakož i částka stanovená podle odstavce 6.

(4) Příjmy zúčtované nebo vyplacené zaměstnavatelem se sídlem nebo bydlištěm na území České republiky a příjmy od plátců daně vymezených v § 38c jsou po zvýšení podle odstavce 13 samostatným základem daně pro zdanění daní vybíranou srážkou sazbou daně podle § 36 odst. 2, jedná-li se o příjmy podle odstavce 1 písm. a) a d) a podle odstavce 10, jejichž úhrnná výše před zvýšením podle odstavce 13 u téhož zaměstnavatele nepřesáhne za kalendářní měsíc částku 5 000 Kč. To platí u příjmů zúčtovaných nebo vyplacených zaměstnavatelem, u kterého zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani podle § 38k odstavce 4 nebo 5.

(5) Plynou-li příjmy uvedené v odstavci 4 ze zdrojů v zahraničí, jsou základem daně (dílním základem daně) podle § 5 odst. 2.

(6) Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o najaté vozidlo, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následně koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely tohoto ustanovení se o tuto daň zvýší. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely. Vstupní cenou vozidla se pro účely tohoto ustanovení rozumí vstupní cena uvedená v § 29 odst. 1 až 9.

(7) Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4, dále nejsou

a) náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem 5) pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce (dále jen "do výše stanovené zvláštním předpisem"), jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem podle odstavce 1,

b) hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, 5a) včetně nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, jakož i hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvků na jejich udržování, dále hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování,

c) částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal, nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,

d) náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce.

(8) Hradí-li zaměstnavatel zaměstnanci výdaje (náhrady) podle odstavce 7 písm. b) až d) paušální částkou, považují se tyto výdaje za prokázané do výše paušálu stanoveného zvláštními předpisy nebo paušálu uvedeného v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpise zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě za předpokladu, že výše paušálu byla zaměstnavatelem prokazatelně stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů. Stejným způsobem postupuje zaměstnavatel při stanovení paušálu v případech, kdy dojde ke změně podmínek, za nichž byl paušál stanoven. Jde-li o paušál za použití vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce zaměstnance, které by jinak byly odpisovány, uzná se jen do výše, v jaké by zaměstnavatel uplatňoval odpisy srovnatelného hmotného majetku při rovnoměrném odpisování v dalších letech odpisování.

(9) Od daně jsou, kromě příjmů uvedených v § 4, dále osvobozeny

a) částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací, související s předmětem jeho činnosti, s výjimkou částek vynaložených na zvýšení kvalifikace; toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem,

b) hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů,

c) hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na

Praktikum z předmětu Abeceda mzdových systémů

pracovišti,

d) nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, 6a) ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce; jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance,

e) zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozujícím veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek,

f) příjmy ze závislé činnosti vykonávané na území České republiky, plynoucí poplatníkům uvedeným v § 2 odst. 3 od zaměstnavatelů se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí, pokud časové období související s výkonem této činnosti nepřesáhne 183 dnů v jakémkoliv období 12 měsíců po sobě jdoucích; osvobození se nevztahuje na příjmy z osobně vykonávané činnosti umělců, sportovců, artistů a spoluúčinkujících osob vystupujících na veřejnosti a na příjmy z činností vykonávaných ve stálé provozovně (§ 22 odst. 2),

g) hodnota nepeněžních darů poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb podle příslušného předpisu, 6a) u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, hodnota nepeněžních darů poskytovaných za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše 2000 Kč ročně u každého zaměstnance,

h) peněžní plnění za výstrojní a proviantní náležitosti poskytované příslušníkům ozbrojených sil a naturální náležitosti poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů podle zvláštních právních předpisů, 3) zvláštní požitky poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů podle zvláštního právního předpisu 6b) a úhrada majetkové újmy podle zvláštního právního předpisu, 6c)

ch) náhrady za ztrátu na služebním příjmu poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů podle právních předpisů účinných do 31. prosince 2005,

i) hodnota přechodného ubytování, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště, a to maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně,

j) mzdové vyrovnání vyplácené podle zvláštních předpisů 6d) ve výši rozdílu mezi dávkami nemocenského pojištění,

k) náhrada za ztrátu na důchodu přiznaná podle zákoníku práce za dobu před 1. lednem 1989 a vyplácená po 31. prosinci 1992,

l) peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s poskytováním bezúročných půjček nebo půjček s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku, zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb podle zvláštního předpisu 6a) a u zaměstnavatelů, na které se tento předpis nevztahuje, ze sociálního fondu nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění, jedná-li se o návratné půjčky poskytnuté zaměstnanci na bytové účely do výše 100 000 Kč nebo k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč a u zaměstnance postiženého živelní pohromou do výše 1 000 000 Kč na bytové účely a do výše 200 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace,

m) zvláštní příplatek nebo příplatek za službu v zahraničí poskytovaný v cizí měně podle zvláštních právních předpisů vojákům a příslušníkům bezpečnostních sborů 6e) vyslaným v rámci jednotky mezinárodních sil nebo mezinárodních bezpečnostních sborů mimo území České republiky po dobu působení v zahraničí,

n) odstupné podle vyhlášky č. 19/1991 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci, vyplácené pracovníkům přeřazeným nebo uvolněným ze zdravotních důvodů pro pracovní riziko, nemoc z povolání, pracovní úraz nebo onemocnění vznikající nebo se zhoršující vlivem pracovního prostředí,

o) příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, 65) za předpokladu, že tyto příjmy jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb 2b) nebo ze sociálního fondu za obdobných podmínek u zaměstnavatelů, na které se předpis o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů,

p) příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu 9a), částky pojistného, které hradí zaměstnavatel

pojišťovně 34b) za zaměstnance na pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod nebo plný invalidní důchod, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec plně invalidním podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti (dále jen "soukromé životní pojištění"), na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu 89), nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, v úhrnu však maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Toto platí v případech, kdy má právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zvláštního právního předpisu o pojistné smlouvě 123), kromě zaměstnavatele, který hradil pojistné.

r) naturální plnění a náhrada výdajů ve výši peněžité hodnoty naturálního plnění poskytovaná podle zvláštních právních předpisů 69) představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům a poslancům Evropského parlamentu, zvoleným na území České republiky,

s) příjem získaný ve formě náhrady mzdy, platu nebo odměny nebo sníženého platu nebo snížené odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény podle zvláštních právních předpisů 47a), do výše minimálního nároku určeného zvláštním právním předpisem upravujícím pracovní právní vztahy 47b),

t) částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s výplatou mzdy a se srážkami ze mzdy zaměstnanci, s placením příspěvku na pojistné (připojištění) ve prospěch zaměstnance, jakož i částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s poskytováním nepeněžitého plnění zaměstnanci.

(10) Funkčními požitky jsou

a) funkční platy členů vlády, poslanců a senátorů Parlamentu České republiky a poslanců Evropského parlamentu, zvolených na území České republiky a platy vedoucích ústředních úřadů státní správy,

b) odměny za výkon funkce v orgánech obcí, v jiných orgánech územní samosprávy, státních orgánech, občanských a zájmových sdruženích, komorách a v jiných orgánech a institucích.

(11) Za funkční požitky se nepovažují a předmětem daně nejsou náhrady výdajů poskytované v souvislosti s výkonem funkce, na které vzniká nárok podle zvláštních předpisů, s výjimkou náhrady ušlého příjmu. Za funkční požitky se nepovažují příjmy znalců a tlumočnicků, zprostředkovatelů kolektivních sporů a rozhodců za činnost vykonávanou podle zvláštních předpisů. 6f)

(12) Ustanovení odstavců 7, 8 a 9 se použijí obdobně i pro plnění poskytované v souvislosti s výkonem funkce.

(13) Základem daně (dílčím základem daně) jsou příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky, s výjimkou uvedenou v odstavcích 4 a 5, zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů podle zvláštních právních předpisů 21) povinen platit zaměstnavatel sám za sebe, a u zaměstnance, na kterého se vztahuje povinné zahraniční pojištění stejného druhu, zvýšené o částku odpovídající příspěvkům zaměstnavatele na toto zahraniční pojištění.

(14) Jedná-li se o příjem plynoucí ze zdrojů v zahraničí, je u poplatníka uvedeného v § 2 odst. 2 základem daně jeho příjem ze závislé činnosti vykonávané ve státě, s nímž Česká republika neuzavřela smlouvu o zamezení dvojího zdanění, zvýšený o částku odpovídající příspěvkům zaměstnavatele na pojištění povinně placené podle odstavce 13 a snížený o daň zaplacenou z tohoto příjmu v zahraničí. Je-li závislá činnost vykonávána ve státě, s nímž Česká republika uzavřela smlouvu o zamezení dvojího zdanění, je základem daně příjem ze závislé činnosti vykonávané v tomto státě zvýšený o částku odpovídající příspěvkům zaměstnavatele na pojištění povinně placené podle odstavce 13 a snížený o daň zaplacenou z tohoto příjmu v zahraničí, ale pouze v rozsahu, v němž nebyla tato daň započtena na daňovou povinnost v tuzemsku podle § 38f v předchozím zdaňovacím období.

Které legislativní normy upravují oblast daně z příjmů fyzických osob?

.....
.....
.....

Kdy vzniká daňová povinnost?

.....
.....
.....
Kdo je plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti?

.....
.....
.....
Nakreslete schéma pro zjištění základu daně u zaměstnanců

.....
.....
.....
Jak zjistíte zdanitelnou mzdu?

.....
.....
.....
Kdo je poplatníkem daně z příjmů ze závislé činnosti?

8.3.2 Co je rozhodující pro zdanění příjmů v průběhu zdaňovacího období?

Další užitečné informace, tentokrát už přímo využitelné pro konkrétní výpočty, získáme z dalšího paragrafu zákona o daních z příjmů.

§ 38h

Vybírání a placení záloh na daň a daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

(1) Plátcem daně vypočte zálohu z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků (dále jen "záloha") ze základu pro výpočet zálohy. Základem pro výpočet zálohy je úhrn příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků zúčtovaný nebo vyplacený poplatníkovi za kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období, vyjma příjmů zdanitelných daní vybíranou srážkou sazbou daně podle § 36 a příjmů, které nejsou předmětem daně

a) snížený o částky, které jsou od daně osvobozeny, a

b) zvýšený o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění (dále jen "pojistné"), které je podle zvláštních právních předpisů²¹⁾ ze zúčtovaných nebo vyplacených příjmů povinen platit zaměstnavatel sám za sebe, a u zaměstnance, na kterého se vztahuje povinné zahraniční pojištění stejného druhu, zvýšený o částku odpovídající příspěvkům zaměstnavatele na toto zahraniční pojištění.

(2) Záloha ze základu pro výpočet zálohy, zaokrouhleného do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru, za kalendářní měsíc činí 15 %.

(3) Zálohu vypočtenou podle odstavce 2 plátcem daně, u kterého poplatník podepsal na příslušné zdaňovací období prohlášení podle § 38k odst. 4, nejprve sníží o prokázanou částku měsíční slevy na dani podle § 35ba a následně o prokázanou částku měsíčního daňového

zvýhodnění (dále jen "záloha po slevě").

(4) Plátce daně, u kterého poplatník nepodepsal na příslušné zdaňovací období prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, vypočte zálohu podle odstavců 1 a 2, pokud nejde o příjmy zdaněné daní vybíranou srážkou sazbou daně podle § 36 odst. 2 nebo § 36 odst. 1 písm. a). U poplatníka, který u plátce nepodepsal prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, se při výpočtu zálohy nepřihlédne k měsíční slevě na dani podle § 35ba a k měsíčnímu daňovému zvýhodnění.

(5) K prokázaným nezdanitelným částkám ze základu daně podle § 15 a ke slevě na dani podle § 35ba odst. 1 písm. b) přihlédne plátce daně za podmínek stanovených v § 38k odst. 5 až při ročním zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za zdaňovací období.

(6) Plátce daně srazí zálohu při výplatě nebo připsání příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků (dále jen "mzda") poplatníkovi k dobru bez ohledu na to, za kterou dobu se mzda vyplácí. Provádí-li plátce zúčtování mezd měsíčně nebo pravidelně za delší časové období, srazí zálohu při zúčtování mzdy. Mzdy plynoucí do konce ledna za uplynulé zdaňovací období se zahrnují do základu pro výpočet zálohy v tomto období.

(7) Plátce daně, který vyplácí ve zdaňovacím období poplatníkovi mzdu najednou za více kalendářních měsíců téhož zdaňovacího období, vypočte zálohu tak, jako by byla vyplacena v jednotlivých měsících, je-li tento způsob výpočtu zálohy pro poplatníka výhodnější a neuplatnil-li poplatník ve zdaňovacím období u plátce daně dosud měsíční daňové zvýhodnění podle § 35d odst. 2. Při použití tohoto způsobu nelze použít zdanění podle § 6 odst. 4.

(8) Nepožádá-li poplatník o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění, je sraženými zálohami ze mzdy jeho daňová povinnost splněna, pokud není povinen podat přiznání podle § 38g.

(9) Plátce odvede úhrn sražených záloh nebo úhrn částek, které měly být jako zálohy na daň srazeny, nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohy vznikla. Z příjmů vyplacených poplatníkovi prostřednictvím osoby se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí (§ 6 odst. 2) odvede plátce úhrn částek, které měly být jako zálohy na daň srazeny, nejpozději do 20. dne po uplynutí kalendářního měsíce, v němž o závazku účtuje v souladu s platnými účetními předpisy. Správce daně může stanovit lhůtu pro odvod záloh jinak, lhůta však nesmí přesáhnout poslední den kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohy vznikla.

(10) Plátce nemá povinnost srážet zálohy na daň podle předchozích odstavců v případě, že mzda jde k tíži stále provozovny poplatníka uvedeného v § 2 odst. 2 a v § 17 odst. 3 umístěné v zahraničí.

(11) Správce daně může na žádost plátce zrušit povinnost srážet zálohy na daň podle předchozích odstavců z příjmů ze závislé činnosti vykonávané v zahraničí.

(12) U poplatníka uvedeného v § 2 odst. 3 se při stanovení záloh nepřihlédne ke slevě na dani podle § 35ba odst. 1 písm. a) až e) ani k daňovému zvýhodnění.

Co je rozhodující pro způsob zdanění?

.....
.....
.....

Jak se uplatní základní slevy na dani, jaké doklady, potvrzení apod. jsou potřeba?

.....
.....
.....

Kterou slevu na dani není možno uplatnit měsíčně a proč?

.....
.....
.....

V odstavci 3 výše uvedeného paragrafu 38h ZDP je uvedeno, že zálohy na daň z příjmu se srazí podle uvedené tabulky jenom v tom případě, že poplatník podepsal „Prohlášení“.

S celým čtyřstránkovým formulářem budeme pracovat až v následující kapitole, zde si nejprve vyplňte první stránku pro Vašeho prvního zaměstnance.

PROHLÁŠENÍ

poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

Příjmení _____	Rodné příjmení _____
Jméno _____	Titul _____ Rodné číslo ¹⁾ _____
Adresa bydliště (místa trvalého pobytu) _____ PSČ _____	
Prohlášení podepisují pro plátce (název a adresa) _____	

I.

1. Podle § 35ba odst. 1 písm. a) a § 35d odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), slevu na dani na poplatníka na zdaňovací období nebo uvedenou část zdaňovacího období:

_____ uplatňuji ²⁾ _____ neuplatňuji ²⁾	_____ uplatňuji ²⁾ _____ neuplatňuji ²⁾	_____ uplatňuji ²⁾ _____ neuplatňuji ²⁾
--	--	--

2. Podle § 35ba odst. 1 písm. c) až f) a § 35d odst. 2 zákona uplatňuji slevu na dani z důvodu, že²⁾

- a) pobírám částečný invalidní důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo u mne zanikl nárok na částečný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu částečného invalidního důchodu a starobního důchodu,
- b) pobírám plný invalidní důchod nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že jsem plně invalidní, zanikl mi nárok na plný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu plného invalidního důchodu a starobního důchodu nebo jsem podle zvláštních předpisů plně invalidní, avšak žádost o plný invalidní důchod mi byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že nejsem plně invalidní,
- c) jsem držitelem průkazu ZTP/P

Druh přiznaného důchodu z důvodu invalidity	Číslo a datum rozhodnutí o přiznání důchodu, popř. potvrzení FÚ č. j., ze dne	Důchod přiznán od	Datum vystavení průkazu ZTP/P

d) se soustavně připravuji na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, ve zdaňovacím období

_____ od - do ³⁾	_____ od - do ³⁾	_____ od - do ³⁾
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

a to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 28 let.

3. Podle § 35c a § 35d zákona uplatňuji daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící se mnou v domácnosti (vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuka-vnučku, pokud jeho rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit):

a) Nezeletilé dítě

Jméno a příjmení	Rodné číslo	Jméno a příjmení	Rodné číslo

b) Zeletilé dítě až do dovršení 26 let, jestliže nepobírá plný invalidní důchod a – soustavně se připravuje na budoucí povolání:

Jméno a příjmení	Rodné číslo	Jméno a příjmení	Rodné číslo

Dále budeme pokračovat stejně jako v předcházejících kapitolách v souvislém příkladu Vaší fiktivní firmy:

Od 1. srpna 2008 máte uzavřen pracovní poměr se zaměstnancem Křížem, který je pojištěncem Všeobecné zdravotní pojišťovny. V páté kapitole jste vyřizovali záležitosti týkající se přihlášení Vaší firmy jako zaměstnavatele a plátce pojistného u příslušné zdravotní pojišťovny, v šesté kapitole jste přihlásili firmu do rejstříku malých organizací podáním formuláře, přihlásili jste také prvního zaměstnance do systému sociálního zabezpečení.

Po skončení prvního měsíce po nástupu do firmy jste zaměstnanci zúčtovali následující příjmy: základní mzdu 15 000 Kč, náhrady cestovních výdajů 240 Kč (stravné za 4 dny), 5 000 Kč jako výpomoc po požáru v domácnosti a od minulého zaměstnavatele dostal vyplaceno odstupné ve výši 28 520 Kč. Tím byly určeny vyměřovací základy, vypočítáno a odvedeno pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. V následujícím měsíci zaměstnanec Alfons Kříž onemocněl a byl uznán po několik dnů práce neschopným.

Do následujících tabulek si doplňte informace o zaměstnancích Vašich firem a vypočítejte zálohy na daň nebo srážkovou daň:

u prvního zaměstnance ještě i za srpen, u všech zaměstnanců za září 2008.

	Zaměstnanec	Typ pracovněprávního vztahu	Podepsané prohlášení	Další okolnosti
1.				
2.				
3.				
4.				

Postup výpočtu proved'te do následující tabulky, slevy na dani, které mohou zaměstnanci uplatnit jsou uvedeny na další straně.

1. zam. – srpen 2008	Postup výpočtu	1.	2.	3.	4.
	Hrubá mzda				
	Základ daně =				
	Záloha na daň 15 %				
	Slevy na dani				
	.				
	.				
	Záloha na daň celkem po slevách				
	Čistá mzda				

Úkol:

do posledního sloupce tabulky si doplňte aktuální stav: slevy na dani z příjmů podle § 35ba odst. 1 a § 35c zákona o daních z příjmů platné pro rok 2008:

Slevy na dani	Ustanovení zákona o daních z příjmů		2006 - 2007	2008
základní částka	§ 35ba odst. 1 písm. a)	1/12	600 Kč	
		roční výše	7 200Kč	
na vyživované dítě	§ 35c odst. 1	1/12	500 Kč	
		roční výše	6 000 Kč	
na manželku	§ 35ba odst. 1 písm. b)	1/12	350 Kč	
		roční výše	4 200 Kč	
na částečný invalidní důchod	§ 35ba odst. 1 písm. c)	1/12	125 Kč	
		roční výše	1 500 Kč	
na plný invalidní důchod	§ 35ba odst. 1 písm. d)	1/12	250 Kč	
		roční výše	3 000 Kč	
držitel průkazu ZTP/P	§ 35ba odst. 1 písm. e)	1/12	800 Kč	
		roční výše	9 600Kč	
studenti-žáci	§ 35ba odst. 1 písm. f)	1/12	200 Kč	
		roční výše	2 400 Kč	

8.4 Další příklady, úkoly a otázky

1. Doplňte do následujícího přehledu předpokládané počáteční stavy účtů, sestavte podle záznamů v kapitole 8.3 sled jednotlivých operací, které se týkají zúčtování hrubé mzdy, pojistného na zdravotní a sociální zabezpečení za měsíc srpen 2008. Zaměstnanec dostal zálohu 5 000 Kč vyplacenou z pokladny a převod doplatku čisté mzdy na bankovní účet ve stanoveném výplatním termínu. Vaše fiktivní firma je malá organizace. Určete potřebné doklady, názvy (čísla) účtů.

Účet – název	Číslo účtu	Kč
Bankovní účet		

Během účetního období došlo k těmto hospodářským operacím v oblasti zúčtování hrubé mzdy prvního zaměstnance:

	Doklad	Účetní operace	Kč	MD	D
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

Zaúčtujte účetní případy na syntetických účtech, v případě potřeby si schémata doplňte.

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	

Úkol:

Zjistěte základy daně, vypočtete výši záloh na daň nebo výslednou daň u všech zaměstnanců ve firmě, která se jmenuje „Všem_stejně!“ a proto všichni zaměstnanci mají za říjen 2008 stejnou základní mzdu 20 000 Kč.

	Zaměstnanec	Typ pracovněprávního vztahu	Podepsané prohlášení	Další okolnosti
1.	Pan Bílý	Pracovní smlouva	Ano	
2.	Paní Modrá	Pracovní smlouva	Ano	Uplatňuje daňové zvýhodnění na 2 děti
3.	Pan Zelený	Pracovní smlouva	Ne	
4.	Slečna Černá	Dohoda o PČ	Ano	Studentka
5.	Pan Šedý	Dohoda o PP	Ano	
6.	Pan Uplatňovač	Pracovní smlouva	Ano	Všechny kombinovatelné slevy
7.	Pan Dohoda 5000 Kč	Dohoda o PP	Ne	

Postup výpočtu:

Postup výpočtu	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Hrubá mzda							
Sociální pojištění							
Zdravotní pojištění							
Základ daně							
Základ daně zaokrouhlený							
Záloha na daň							
Slevy na dani							
.							
.							
Záloha na daň celkem po slevách							
Čistá mzda							

Zjistěte možnou výši výše hrubé mzdy u poplatníka, který chce uplatnit všechny (nebo vybrané) kombinovatelné slevy a ještě získat celý daňový bonus na 2 děti.

.....

Srovnání výše záloh na daň z příjmu ve 3 zdaňovacích obdobích

Úkol:

V následujících tabulkách jsou uvedeny příklady výpočtů záloh na daň z příjmu ze závislé činnosti a srážkové daně podle legislativy platné do roku 2005. Zjistěte základy daně, vypočtete výši záloh na daň nebo výslednou daň a čistou mzdu pro rok 2007 a předpokládané údaje pro rok 2008.

Pan A

- typ pracovního vztahu – pracovní smlouva
- má podepsáno Prohlášení
- uplatňuje nezdánitelnou část/nyní slevu na dani na poplatníka

Postup výpočtu	2005	2007	2008
Hrubá mzda	15 500		
Sociální pojištění (8 %)	- 1 240		
Zdravotní pojištění (4,5 %)	- 698		
Základ daně	13 562		
Základní odpočet	- 3 170		
Zdanitelná mzda	10 392		
Zaokrouhlená zdan. mzda	10 400		
Záloha ze zdanitelné mzdy 9 100 Kč (9 100 * 15%)	1 365		
Záloha ze zdanitelné mzdy přesahující 9 100 Kč [(10 400 - 9 100) * 20%]	+ 260		
Záloha na daň celkem (1 365 + 260)	= 1 625		
Čistá mzda (13 562 – 1 625)	11 937		

Pan B

- typ pracovního vztahu - pracovní smlouva
- nemá podepsáno Prohlášení

Postup výpočtu	2005	2007	2008
Hrubá mzda	15 500		
Sociální pojištění (8 %)	- 1 240		
Zdravotní pojištění (4,5 %)	- 698		
Základ daně = zdanitelná mzda	13 562		
Zaokrouhlená zdan. mzda	13 600		
Záloha na daň 20 %	2 720		
Čistá mzda (13 562 – 2 720)	10 842		

Pan C

- typ pracovního vztahu - dohoda o provedení práce
- má podepsáno Prohlášení
- uplatňoval nárok na nezdanitelnou částku na poplatníka (3170 Kč)
- na studenta (950 Kč)
- částečná invalidita vlastní (595 Kč)
- nezdanitelné částky nyní nahrazeny slevami na dani

Postup výpočtu	2005	2007	2008
Hrubá mzda	7 550		
Sociální pojištění (8 %)	---		
Zdravotní pojištění (4,5 %)	---		
Základ daně	= 7 550		
Základní odpočet	- 3 170		
Odpočet na studenta	- 950		
Částečná invalidita vlastní	- 595		
Zdanitelná mzda	= 2 835		
Zaokrouhlená zdan. mzda (na stokoruny nahoru)	2 900		
Záloha na daň 15 %	435		
Čistá mzda (7 550 – 435)	7 115		

Pan D

- typ pracovního vztahu - dohoda o provedení práce
- nemá podepsáno Prohlášení
- určete, zda Prohlášení může být podepsáno?

Postup výpočtu	2005	2007	2008
Hrubá mzda	4 550		
Sociální pojištění (8 %)	---		
Zdravotní pojištění (4,5 %)	---		
Základ daně = zdanitelná mzda	= 4 550		
Zaokrouhlená zdan. mzda (na koruny dolů)	4 550		
Záloha na daň - 15 % srážková daň (na koruny dolů)	682		
Čistá mzda (4 550 – 682)	3 868		

Pan E

- typ pracovního vztahu – pracovní smlouva
- má podepsáno Prohlášení
- uplatňoval nárok na nezdanitelnou částku na poplatníka (3 170 Kč)
- daňové zvýhodnění na dvě děti (2x 500 Kč)
- nezdanitelné částky nyní nahrazeny slevami na dani

Postup výpočtu	2005	2007	2008
Hrubá mzda	19 500		
Sociální pojištění (8 %)	- 1 560		
Zdravotní pojištění (4,5 %)	- 878		
Základ daně	= 17 062		
Základní odpočet	- 3 170		
Zdanitelná mzda	= 13 892		
Zaokrouhlená zdan. mzda (na stokoruny nahoru)	13 900		
Záloha ze zdanitelné mzdy 18 200 Kč	3 185		
Záloha ze zdan. mzdy přesahující 18 200 Kč [(19 500 – 18 200) * 25%]	+ 325		
Záloha na daň celkem (1 365 + 260)	= 3 510		
+ daňový bonus	+ 1 000		
Čistá mzda (17 062 – 3 510 + 1 000)	14 552		

Srovnání výše nezdanitelných částek a zdaňovacích pásem pro různé sazby

Sazby a intervaly platné do r. 2005

Základ pro výpočet daně		Daň z příjmů FO 2001 - 2005	Ze základu přesahujícího (Kč)
od Kč	do Kč		
0	109 200	15 %	0
109 200	218 400	16 380 Kč + 20 %	109 200
218 400	331 200	38 220 Kč + 25 %	218 400
331 200	a více	66 420 Kč + 32 %	331 200

Nezdanitelné části základu daně podle § 15 odst. 1 zákona o daních z příjmů byly novelou č. 545/2005 Sb. účinnou od 1. 1. 2006 nahrazeny slevou na dani podle § 35ba.

Nezdan. částka	§ zákona o daních z příjmů		1999	2000	2001	2002 a 2003	2004	2005
základní nezdanitelná částka	§ 15 odst. 1 písm. a)	1/12 roční výše	2 910 Kč 34 920 Kč	2 910 Kč 34 920 Kč	3 170 Kč 38 040 Kč	3 170 Kč 38 040 Kč	3 170 Kč 38 040 Kč	3 170 Kč 38 040 Kč
na vyživované dítě		1/12 roční výše	1 800 Kč 21 600 Kč	1 800 Kč 21 600 Kč	1 960 Kč 23 520 Kč	1 960 Kč 23 520 Kč	2 130 Kč 25 560 Kč	zrušeno novelou č. 669/2004 Sb.
na manželku	§ 15 odst. 1 písm. b)	1/12 roční výše	19 884 Kč	19 884 Kč	21 720 Kč	21 720 Kč	21 720 Kč	21 720 Kč
na částečný invalidní důchod	§ 15 odst. 1 písm. c)	1/12 roční výše	545 Kč 6 540 Kč	545 Kč 6 540 Kč	595 Kč 7 140 Kč	595 Kč 7 140 Kč	595 Kč 7 140 Kč	595 Kč 7 140 Kč
na plný invalidní důchod	§ 15 odst. 1 písm. d)	1/12 roční výše	1 090 Kč 13 080 Kč	1 090 Kč 13 080 Kč	1 190 Kč 14 280 Kč	1 190 Kč 14 280 Kč	1 190 Kč 14 280 Kč	1 190 Kč 14 280 Kč
držitel průkazu ZTP/P	§ 15 odst. 1 písm. e)	1/12 roční výše	3 815 Kč 45 780 Kč	3 815 Kč 45 780 Kč	4 170 Kč 50 040 Kč	4 170 Kč 50 040 Kč	4 170 Kč 50 040 Kč	4 170 Kč 50 040 Kč
studenti-žáci	§ 15 odst. 1 písm. f)	1/12 roční výše	872 Kč 10 464 Kč	872 Kč 10 464 Kč	950 Kč 11 400 Kč	950 Kč 11 400 Kč	950 Kč 11 400 Kč	950 Kč 11 400 Kč

Doplňující otázky a úkoly

Dva zaměstnanci dostali za říjen od zaměstnavatele za výborné splnění zadaného úkolu odměnu. K základní mzdě 20 tis. Kč dostal první zaměstnanec finanční odměnu 5 tis. Kč, druhý zaměstnanec dostal značkové hodinky ve stejné hodnotě. Který zaměstnanec zaplatí (ceteris paribus) za říjen větší zálohu na daň z příjmu?

.....

Mám dva souběžné pracovní poměry a dohodu o pracovní činnosti. Prohlášení poplatníka podle vyjádření mzdové účetní u jednoho ze zaměstnavatelů nesmím podepsat. Proč?

.....

Jak se uplatní základní sleva na dani – na poplatníka, jaké doklady, potvrzení apod. jsou pro uplatnění potřeba?

.....

.....

Můžeme všechny slevy na dani uplatnit měsíčně?

.....
.....

Úkol:

Podle údajů pro výpočet záloh na daň si proveďte srovnání výše čisté mzdy pro poplatníka se základní hrubou mzdou 20 000 Kč, který uplatňoval nezdanitelné části základu daně (později slevy na dani) na sebe a 2 děti.

Postup výpočtu	1999	2001	2003	2005	2006	2007	2008
Hrubá mzda							
Sociální pojištění							
Zdravotní pojištění							
Základ daně							
Základ daně zaokrouhlený							
Záloha na daň							
Slevy na dani							
.							
.							
Záloha na daň celkem po slevách							
Čistá mzda							

9 ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ DANĚ Z PŘÍJMŮ (§ 6 ZDP)

V deváté kapitole budeme pokračovat v oblasti zdanění příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků fyzických osob. Cílem zde je uvést další pojmy a zásady vedoucí ke správnému zúčtování záloh na daň plátcem příjmu v případě, že o zúčtování zaměstnanec požádá. Na praktických příkladech si také vysvětlíme situace, kdy zaměstnanec o zúčtování záloh na daň nemůže požádat a je povinen podat sám daňové přiznání.

Po prostudování této kapitoly budete mít potřebné informace o uplatnění slev a zejména nezdanitelných částí základu daně fyzických osob a budete připraveni orientovat se i v požadavcích kladených na zaměstnavatele při administraci všech činností spojených s vybíráním záloh na daň, srážením daně a jejich odvodem do státního rozpočtu.

9.1 Základní pojmy – doplněk k pojmům v kapitole 8

Většina důležitých pojmů (Mzda / Plátce daně / Poplatník / Prohlášení poplatníka daně / Sleva na dani / Srážková daň / Záloha na daň) je vysvětlena v úvodní části předcházející kapitoly. Zde si doplníme jenom několik nových pojmů potřebných k vysvětlení principu ročního zúčtování záloh.

Nezdanitelné části základu daně

Jsou to částky, které snižují roční základ daně, jsou vymezeny v § 15 ZDP.

Prohlášení poplatníka

Tiskopis Prohlášení poplatníka daně z příjmu ze závislé činnosti a funkčních požitků je v průběhu zdaňovacího období určený k uplatnění nároku na slevy na dani a daňové zvýhodnění na dítě. V další části slouží také k vyjádření žádosti o provedení ročního zúčtování záloh a odpočet nezdanitelných částek ze základu daně.

Základ daně

Roční dílčí základ daně je u zaměstnanců úhrn všech zúčtovaných nebo vyplacených zdanitelných příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků **zvýšený** o pojistné na sociální a zdravotní pojištění, které je zaměstnavatel povinen platit za zaměstnance.

9.2 Kde hledat další informace?

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5 (především kapitola 6)

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru.

.....
.....
.....

9.3 Průvodce ročním zúčtováním

9.3.1 Kdo může žádat o provedení ročního zúčtování?

O roční zúčtování záloh daně z příjmů ze závislé činnosti může požádat jenom poplatník, který nemá povinnost podat daňové přiznání, podrobnosti si prostudujte ve vybrané části zákona o daních z příjmu a poté doplňte odpovědi na následující otázky:

§ 38ch

Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a daňového zvýhodnění

(1) Poplatník, který ve zdaňovacím období pobíral mzdu pouze od jednoho nebo od více plátců daně postupně včetně mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi těmito plátcí dodatečně v době, kdy poplatník pro ně již nevykonával závislou činnost nebo funkci a podepsal u těchto plátců prohlášení k dani podle § 38k odst. 4 a 5, může požádat písemně o provedení ročního zúčtování záloh a daňového zvýhodnění posledního z uvedených plátců daně, a to nejpozději do 15. února po uplynutí zdaňovacího období. Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění neprovede plátce u poplatníka, který podá nebo je povinen podat přiznání k dani.

(2) Dojde-li k zániku plátce daně bez právního nástupce, může poplatník požádat o roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění místně příslušného správce daně nejpozději do 15. února po uplynutí zdaňovacího období.

(3) Plátce daně provede roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění jen na základě dokladů od všech předchozích plátců daně o zúčtované nebo vyplacené mzdě, částce odpovídající pojistnému, které byl povinen platit z těchto mezd zaměstnavatel sám za sebe, sražených zálohách na daň z těchto příjmů, poskytnuté měsíční slevě na dani podle § 35ba a 35c a vyplacených měsíčních daňových bonusech. Poplatník je povinen uvedené doklady za uplynulé zdaňovací období předložit plátcí daně nejpozději do 15. února následujícího kalendářního roku. Nepředloží-li poplatník do 15. února tyto doklady, roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění plátce daně neprovede.

(4) Výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění provede plátce daně nejpozději do 31. března z úhrnu mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi všemi plátcí postupně, a to včetně mezd zúčtovaných nebo vyplacených poplatníkovi těmito plátcí dodatečně v době, kdy poplatník pro ně již nevykonával závislou činnost nebo funkci. U poplatníka, který uplatňuje daňové zvýhodnění, provede plátce daně výpočet daně a roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za podmínek stanovených v § 35d odst. 6 až 9.

(5) Poplatníkovi, který neuplatňuje daňové zvýhodnění, vrátí plátce daně jako přeplatek kladný rozdíl mezi zálohově sraženou daní a daní vypočtenou podle § 16 a sníženou o slevu na dani podle § 35ba, a to nejpozději při zúčtování mzdy za březen, činí-li tento rozdíl více než 50 Kč. O vrácení přeplatek sníží plátce daně nejbližší odvody záloh správci daně, nejdéle do konce zdaňovacího období, pokud nepožádá o vrácení přeplatku podle zvláštního právního předpisu upravujícího správu daní 35e) místně příslušného správce daně. Případný nedoplatek z ročního zúčtování záloh se poplatníkovi nesráží.

Zaměstnanec má dva souběžné pracovní poměry, jeden má sjednanou pracovní dobu na 4 hodiny denně, druhý na 2 hodiny denně. Který zaměstnavatel mu provede roční zúčtování záloh?

.....
.....
.....

Zaměstnavatel k 4. 1. 2008 zanikl, musí si zaměstnanci sami podat daňové přiznání za rok 2007?

.....
.....
.....

9.3.2 Nezdánitelné částky a sazby daně

§ 15

Nezdánitelná část základu daně

(1) Od základu daně lze odečíst hodnotu darů poskytnutých obcím, krajům, organizačním složkám státu, 30b) právníkům osobám se sídlem na území České republiky, jakož i právníkům osobám, které jsou pořadateli veřejných sbírek podle zvláštního zákona, 14e) a to na financování vědy a vzdělání, výzkumných a vývojových účelů, kultury, školství, na policii, 15a) na požární ochranu, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely sociální, zdravotnické a ekologické, humanitární, charitativní, náboženské pro registrované církve a náboženské společnosti, tělovýchovné a sportovní, a politickým stranám a politickým hnutím na jejich činnost, dále fyzickým osobám s bydlištěm na území České republiky provozujícím školská a zdravotnická zařízení a zařízení na ochranu opuštěných zvířat nebo ohrožených druhů zvířat, na financování těchto zařízení, dále fyzickým osobám s bydlištěm na území České republiky, které jsou poživateli částečného nebo plného invalidního důchodu, a nebo jsou nezletilými dětmi závislými na péči jiné osoby podle zvláštního právního předpisu 4j), na zdravotnické prostředky 114) nejvýše do částky nehrázené zdravotními pojišťovnami nebo na rehabilitační a kompenzační pomůcky uvedené ve zvláštním právním předpise 115) nejvýše do částky nehrázené příspěvkem ze státního rozpočtu, a na majetek usnadňující těmto osobám vzdělání a zařazení do zaměstnání, pokud úhrnná hodnota darů ve zdaňovacím období přesáhne 2 % ze základu daně anebo činí alespoň 1000 Kč. Obdobně se postupuje u darů na financování odstraňování následků živelní pohromy, ke které došlo na území České republiky. V úhrnu lze odečíst nejvýše 10 % ze základu daně. Jako dar na zdravotnické účely se hodnota jednoho odběru krve bezpříspěvkového dárce oceňuje částkou 2000 Kč.

(2) Dary poskytnuté veřejnou obchodní společností nebo komanditní společností se posuzují jako dary poskytnuté jednotlivými společníky veřejné obchodní společnosti nebo komplementáři komanditní společnosti a rozdělují se stejně jako základ daně podle § 7 odst. 4 nebo 5.

(3) Od základu daně se odečte částka, která se rovná úrokům zaplaceným ve zdaňovacím období z úvěru ze stavebního spoření, 4a) úrokům z hypotečního úvěru 53) poskytnutého bankou 109) nebo pobočkou zahraniční banky 109) anebo zahraniční bankou, sníženým o státní příspěvek poskytnutý podle zvláštních právních předpisů, 55) jakož i úvěru poskytnutého stavební spořitelnou, 56) bankou nebo pobočkou zahraniční banky v souvislosti s úvěrem ze stavebního spoření nebo s hypotečním úvěrem, a použitým na financování bytových potřeb, pokud se nejedná o bytovou výstavbu, údržbu 61) ani o změnu 32) stavby bytového domu nebo bytu ve vlastnictví podle zvláštního právního předpisu 60) prováděnou v rámci podnikatelské a jiné samostatné výdělečné činnosti nebo pro účely pronájmu. Bytovými potřebami pro účely tohoto zákona se rozumí

a) výstavba bytového domu, 58) rodinného domu, 59) bytu podle zvláštního právního předpisu 60) nebo změna 32) stavby,

b) koupě pozemku, pokud na něm bude postavena stavba uvedená v písmenu a) s využitím úvěru na financování bytových potřeb, za předpokladu, že na pozemku bude zahájena výstavba bytové potřeby podle písmene a) do 4 let od okamžiku uzavření úvěrové smlouvy a koupě pozemku v souvislosti s pořízením bytové potřeby uvedená v písmenu c),

c) koupě bytového domu, rodinného domu včetně rozestavěné stavby těchto domů nebo bytu, nebo bytu podle zvláštního právního předpisu,

d) splacení členského vkladu nebo vkladu právníkům osobě jejím členem nebo společníkem za účelem získání práva nájmu nebo jiného užívání bytu nebo rodinného domu,

e) údržba 61) a změna 32) stavby bytového domu, rodinného domu nebo bytu ve vlastnictví podle zvláštního právního předpisu a bytů v nájmu nebo v užívání,

f) vypořádání bezpodílového spoluvlastnictví manželů nebo vypořádání spoludědiců v případě, že předmětem vypořádání je úhrada podílu spojeného se získáním bytu, rodinného domu nebo bytového domu,

g) úhrada za převod členských práv a povinností družstva nebo podílu na obchodní společnosti uskutečněná v souvislosti s převodem práva nájmu nebo jiného užívání bytu,

h) splacení úvěru nebo půjčky použitých poplatníkem na financování bytových potřeb uvedených v písmenech a) až g).

Použije-li se nebo používá-li se bytová potřeba podle písmen a) až h) nebo její část k podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti anebo k pronájmu, lze odečíst úroků po dobu užívání bytové potřeby k uvedeným účelům uplatnit pouze v poměrné výši.

(4) V případě, že účastníky smlouvy o úvěru na financování bytové potřeby je více zletilých osob, 62) uplatní odpočet buď jedna z nich, anebo každá z nich, a to rovným dílem. Jde-li o předmět bytové potřeby uvedený v odstavci 3 písm. a) až c) a e), může být základ daně snížen pouze ve zdaňovacím období, po jehož celou dobu poplatník předmět bytové potřeby

uvedený v odstavci 3 písm. a) až c) vlastnil a předmět bytové potřeby uvedený v odstavci 3 písm. a), c) a e) užíval k vlastnímu trvalému bydlení nebo trvalému bydlení druhého z manželů, potomků, rodičů nebo prarodičů obou manželů a v případě výstavby, změny stavby 32) nebo koupě rozestavěné stavby užíval předmět bytové potřeby k vlastnímu trvalému bydlení nebo k trvalému bydlení druhého z manželů, potomků, rodičů nebo prarodičů obou manželů po splnění povinností stanovených zvláštním právním předpisem pro užívání staveb, 63) V roce nabytí vlastnictví však stačí, jestliže předmět bytové potřeby poplatník vlastnil ke konci zdaňovacího období. Jde-li o předmět bytové potřeby uvedený v odstavci 3 písm. d), f), g), může být základ daně snížen pouze ve zdaňovacím období, kdy poplatník byt, rodinný dům nebo bytový dům získaný podle odstavce 3 písm. d), f), g) užíval k vlastnímu trvalému bydlení nebo k trvalému bydlení druhého z manželů, potomků, rodičů nebo prarodičů obou manželů. Úhrnná částka úroků, o které se snižuje základ daně podle odstavce 3 ze všech úvěrů poplatníků v téže domácnosti, nesmí překročit 300 000 Kč. Při placení úroků jen po část roku nesmí uplatňovaná částka překročit jednu dvanáctinu této maximální částky za každý měsíc placení úroků.

(5) Od základu daně ve zdaňovacím období lze odečíst příspěvek zaplacený poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem 9a) podle smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem uzavřené mezi poplatníkem a penzijním fondem. Částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem na zdaňovací období sníženému o 6 000 Kč. Maximální částka, kterou lze takto odečíst za zdaňovací období, činí 12 000 Kč. Pokud poplatníkovi jeho penzijní připojištění zaniklo bez nároku na penzi nebo jednorázové vyrovnání a současně bylo poplatníkovi vyplaceno odbytné, pak nárok na uplatnění odpočtu nezdanitelné části základu daně zaniká a příjem podle § 10 ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky, o které byl poplatníkovi v příslušných letech z důvodu zaplacených příspěvků na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem základ daně snížen.

(6) Od základu daně za zdaňovací období lze odečíst poplatníkem zaplacené pojistné ve zdaňovacím období na jeho soukromé životní pojištění podle pojistné smlouvy uzavřené mezi poplatníkem jako pojistníkem a pojištěným v jedné osobě a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu, 89) nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru za předpokladu, že výplata pojistného plnění (důchodu nebo jednorázového plnění) je ve smlouvě sjednána až po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne poplatník věku 60 let, a u pojistné smlouvy s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití navíc za předpokladu, že pojistná smlouva s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití s pojistnou dobou od 5 do 15 let včetně má sjednanou pojistnou částku alespoň na 40 000 Kč a pojistná smlouva s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití s pojistnou dobou nad 15 let má sjednanou pojistnou částku alespoň na 70 000 Kč. U důchodového pojištění se za sjednanou pojistnou částku považuje odpovídající jednorázové plnění při dožití. V případě jednorázového pojistného se zaplacené pojistné poměrně rozpočítá na zdaňovací období podle délky trvání pojištění s přesností na dny. Maximální částka, kterou lze odečíst za zdaňovací období, činí v úhrnu 12 000 Kč, a to i v případě, že poplatník má uzavřeno více smluv s více pojišťovnami. Při nedodržení těchto podmínek z důvodu zániku pojištění nebo dodatečné změny doby trvání pojištění nárok na uplatnění odpočtu nezdanitelné části základu daně zaniká a příjem podle § 10 ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky, o které byl poplatníkovi v příslušných letech z důvodu zaplaceného pojistného základ daně snížen, s výjimkou pojistných smluv, u nichž nebude vyplaceno pojistné plnění nebo odbytné a zároveň rezerva nebo kapitálová hodnota pojištění bude převedena na novou smlouvu soukromého životního pojištění splňující podmínky pro uplatnění nezdanitelné části základu daně.

(7) Od základu daně lze odečíst zaplacené členské příspěvky zaplacené ve zdaňovacím období členem odborové organizace odborové organizaci, která podle svých stanov obhazuje hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním právním předpisem. 82) Takto lze odečíst částku do výše 1,5 x zdanitelných příjmů podle § 6, s výjimkou příjmů podle § 6 zdaněných srážkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3 000 Kč za zdaňovací období.

(8) Od základu daně ve zdaňovacím období lze odečíst úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání 82a), pokud nebyly hrazeny zaměstnavatelem ani nebyly uplatněny jako výdaj podle § 24 poplatníkem s příjmy podle § 7, nejvýše však 10 000 Kč. U poplatníka, který je osobou se zdravotním postižením, lze za zdaňovací období odečíst až 13 000 Kč, a u poplatníka, který je osobou s těžším zdravotním postižením, až 15 000 Kč.

(9) U poplatníka uvedeného v § 2 odst. 3 se základ daně podle odstavců 3 a 4 sníží za zdaňovací období, pokud úhrn jeho příjmů ze zdrojů na území České republiky podle § 22 činí nejméně 90 % všech jeho příjmů s výjimkou příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 nebo 6, nebo jsou od daně osvobozeny podle § 4, 6 nebo 10, nebo příjmů, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně.

Sazba daně

Daň ze základu daně sníženého o nezdanitelnou část základu daně (§ 15) a o odčitatelné

položky od základu daně (§ 34) zaokrouhleného na celá sta Kč dolů činí 15 %.

Které nezdanitelné části základu daně je možno uplatnit měsíčně a které až v ročním zúčtování?

.....

Jaká je vypočítaná daň z ročního základu daně ve výši 350 000 Kč?

.....

9.3.3 Příklady ročního zúčtování záloh na daň ve fiktivní firmě

Dále budeme pokračovat stejně jako v předcházejících kapitolách v souvislém příkladu Vaší fiktivní firmy:

Od 1. srpna 2008 máte uzavřen pracovní poměr s prvním zaměstnancem, postupně přibyli nejméně tři další. O mzdách, pojistném, nemocenských dávkách i zdanění v srpnu a září jsou již potřebné informace v předcházejících kapitolách. Do následujících tabulek si doplňte informace o zaměstnancích Vašich firem, vystavte mzdové listy a rozhodněte, kdo z nich může požádat o provedení ročního zúčtování záloh na daň. Ostatním zaměstnancům vystavte potvrzení o zdanitelných příjmech.

	Zaměstnanec	Typ pracovního vztahu	Podepsané prohlášení	Další okolnosti
1.				
2.				
3.				
4.				

Pro všechny zaměstnance vystavte mzdové listy:

Mzdový list za rok 2008

Jméno a příjmení:

Měsíc	Hrubá mzda	Soc. a zdr. Poj.	Základ daně	Záloha na daň § 38h	Záloha po slevě	DZD jako sleva	DZD jako bonus	Sražená záloha na daň	Čistá mzda
8.									
9.									
10.									
11.									
12.									
Celkem									

Na základě informací z mzdového listu, Prohlášení poplatníka a dalších doplňujících údajů proveďte výpočet ročního zúčtování:

Před vyplněním si, prosím, přečtete pokyny.

VÝPOČET DANĚ A DAŇOVÉHO ZVÝHODNĚNÍ

u daně z příjmů fyzických osob
ze závislé činnosti a z funkčních požitků

podle z. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“)
za zdaňovací období 2006

Příjmení, jméno a titul poplatníka _____	Rodné číslo*) _____
Adresa bydliště (místa trvalého pobytu) _____ PSČ _____	

1.	Úhrn příjmů od všech plátců	v Kč
2.	Úhrn pojistného (§ 6 odst. 13 zákona)	
3.	Dílčí základ daně od všech plátců	
4.	(§ 15 odst. 1 zákona) hodnota darů	
5.	(§ 15 odst. 3 a 4 zákona) úroky z úvěru (úvěrů)	
6.	(§ 15 odst. 5 zákona) příspěvky na penzijní připojištění	
7.	(§ 15 odst. 6 zákona) pojistné na soukromé životní pojištění	
8.	(§ 15 odst. 7 zákona) členské příspěvky člena odborové organizace	
9.	Nezdanitelné částky celkem	
10.	Základ daně snížený o nezdanitelné částky (zaokrouhlený na celé stovky Kč dolů)	
11.	Vypočtená daň	
12.	Sleva na dani podle § 35ba odst. 1 zákona	písm. a) na poplatníka
13.		písm. b) na manželku
14.		písm. c) na částečnou invaliditu
15.		písm. d) na plnou invaliditu
16.		písm. e) poplatník je držitelem průkazu ZTP/P
17.		písm. f) poplatník se soustavně připravuje na budoucí povolání
18.	Slevy na dani podle § 35ba zákona celkem	
19.	Daň po slevě na dani podle § 35ba zákona (částka musí být >= 0)	
20.	Úhrn sražených záloh na daň (po slevě na dani)	
21.	Přeplatek (označ +) je-li ř. 20 > 19 Nedoplatek (označ -) je-li ř. 20 < 19	
22.	Daňové zvýhodnění	Nárok celkem
23.		z toho sleva na dani
24.		daňový bonus
25.	Zúčtování záloh na daň po slevě	Daň po slevě (ř. 19 – ř. 23)
26.		Rozdíl na dani po slevě (ř. 20 – ř. 25)
27.	Zúčtování měsíčních daňových bonusů	Vyplacené měsíční daňové bonusy od všech plátců
28.		Rozdíl na daňovém bonusu (ř. 24 – ř. 27)
29.	Kompensace vzniklých rozdílů na dani a na bonusu	Doplatek ze zúčtování (kladná částka), nedoplatek ze zúčtování (záporná částka) (ř. 26 + ř. 28)

Zúčtování záloh a daňového zvýhodnění) provedl dne:

Podpis

Mzdový list za rok 2008

Jméno a příjmení:

Měsíc	Hrubá mzda	Soc. a zdr. Poj.	Základ daně	Záloha na daň § 38h	Záloha po slevě	DZD jako sleva	DZD jako bonus	Sražená záloha na daň	Čistá mzda
8.									
9.									
10.									
11.									
12.									
Celkem									

Mzdový list za rok 2008

Jméno a příjmení:

Měsíc	Hrubá mzda	Soc. a zdr. Poj.	Základ daně	Záloha na daň § 38h	Záloha po slevě	DZD jako sleva	DZD jako bonus	Sražená záloha na daň	Čistá mzda
8.									
9.									
10.									
11.									
12.									
Celkem									

Mzdový list za rok 2008

Jméno a příjmení:

Měsíc	Hrubá mzda	Soc. a zdr. Poj.	Základ daně	Záloha na daň § 38h	Záloha po slevě	DZD jako sleva	DZD jako bonus	Sražená záloha na daň	Čistá mzda
8.									
9.									
10.									
11.									
12.									
Celkem									

Pro splnění následujících úkolů si připravte potřebné formuláře:

- Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků,
- Potvrzení o zdanitelných příjmech

Formuláře jsou dostupné ke stažení například na <http://cds.mfcr.cz/tiskopisy>

PROHLÁŠENÍ

poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

Příjmení _____	Rodné příjmení _____
Jméno _____	Titul _____ Rodné číslo ¹⁾ _____
Adresa bydliště (místa trvalého pobytu) _____ PSČ _____	
Prohlášení podepisuji pro plátce (název a adresa) _____	

I.

1. Podle § 35ba odst. 1 písm. a) a § 35d odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), slevu na dani na poplatníka na zdaňovací období nebo uvedenou část zdaňovacího období:

<input type="checkbox"/> uplatňuji ²⁾ <input type="checkbox"/> neuplatňuji ²⁾
--

<input type="checkbox"/> uplatňuji ²⁾ <input type="checkbox"/> neuplatňuji ²⁾
--

<input type="checkbox"/> uplatňuji ²⁾ <input type="checkbox"/> neuplatňuji ²⁾
--

9.4 Další příklady, úkoly a otázky

9.4.1 Zaúčtování vrácení přeplatků na vybraných zálohách zaměstnancům

Doplňte do následujícího přehledu předpokládané počáteční stavy účtů, sestavte podle záznamů v kapitole 9.3 sled jednotlivých operací, které se týkají zúčtování hrubé mzdy, pojistného na zdravotní a sociální zabezpečení za měsíc březen 2009. Zaměstnanci, kteří požádali o roční zúčtování záloh na daň dostanou zpět případné přeplatky. Určete potřebné doklady, názvy (čísla) účtů.

Účet – název	Číslo účtu	Kč
Bankovní účet		

Během účetního období došlo k těmto hospodářským operacím v oblasti zúčtování hrubé mzdy prvního zaměstnance:

	Doklad	Účetní operace	Kč	MD	D
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

Zaúčtujte účetní případy na syntetických účtech, v případě potřeby si schémata doplňte.

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	

9.4.2 Zúčtování záloh na daň z příjmu vybraným zaměstnancům firmy

Úkol:

Zjistěte základy daně, vypočtete výši záloh na daň nebo výslednou daň u všech zaměstnanců ve firmě, která se jmenuje „Všem_stejně!“ a v důsledku toho všichni zaměstnanci mají za nejen za říjen 2008, ale ve všech měsících roku 2008 stejnou základní mzdu 20 000 Kč.

	Zaměstnanec	Typ pracovněprávního vztahu	Podepsané prohlášení	Další okolnosti
1.	Pan Bílý	Pracovní smlouva	Ano	
2.	Paní Modrá	Pracovní smlouva	Ano	Uplatňuje daňové zvýhodnění na 2 děti
3.	Pan Zelený	Pracovní smlouva	Ne	
4.	Slečna Černá	Dohoda o PČ	Ano	Studentka
5.	Pan Šedý	Dohoda o PP	Ano	
6.	Pan Uplatňovač	Pracovní smlouva	Ano	Všechny kombinovatelné slevy
7.	Pan Dohoda - 5000 Kč	Dohoda o PP	Ne	

Postup výpočtu:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1. Kdy se vypočtené a sražené zálohy na daň stávají daní?

.....

.....

.....

2. Jaká jsou pásma pro použití ročních sazeb daně pro příjem za rok 2008?

3. Ve firmě Všem_stejně (z minulého cvičení) pracuje také pan Fialový. Pracovní poměr trvá od 1. ledna do 31. prosince 2008, má každý měsíc hrubou mzdu 10 000 Kč, podepsal prohlášení a uplatňoval základní nezdanitelnou částku na poplatníka a po celé období uplatňuje daňové zvýhodnění na 3 děti. Po skončení roku požádá o provedení ročního zúčtování.

Postup výpočtu:

Hr. mzda			
SP			
ZP			
Základ daně			
Zdanitelná mzda			
Záloha na daň			

6. Připravte formulář Potvrzení o zdanitelných příjmech pro pana Fialového z příkladu 4, protože se před podpisem žádosti o roční zúčtování zjistilo, že má povinnost sám podat daňové přiznání.
5. Připravte tiskopis Prohlášení poplatníka pro zaměstnance, který podepsal prohlášení k 1. 1. 2008 a využívá všechny možnosti slev na dani, daňové zvýhodnění na dítě a odpočtů nezdanitelných dávek - jak v měsíčním, tak i v ročním zúčtování záloh a výsledné daně.

10 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Cílem této kapitoly je vysvětlení základních pojmů z oblasti skončení pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, především pracovního poměru. Po prostudování potřebné literatury, zodpovězení položených otázek a zpracování níže uvedených úkolů budete mít přehled o tom, jak v této velice citlivé a komplikované oblasti správně postupovat. Kapitola je zaměřena hlavně na povinnosti zaměstnavatele, pro praxi však bude zřejmě užitečné znát také práva a povinnosti zaměstnance, vědět jak přistupovat k návrhu na dohodu na rozvázání pracovního poměru apod.

10.1 Základní pojmy z oblasti skončení pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Jediný oboustranný úkon v oblasti ukončení pracovně právních vztahů, je upravena v § 49 zákoníku práce.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Může být ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, pouze výjimečně ze dvou důvodů přesně určených § 55 a 56 zákoníku práce.

Výpověď

Způsob ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, musí být dána písemně a doručena druhému účastníku.

Výpověď daná zaměstnavatelem

Právní úkon zaměstnavatele vedoucí ke skončení pracovněprávního vztahu, důvody jsou přesně vymezen v § 52 zákoníku práce.

Zákaz výpovědi

Zaměstnavatel nesmí (až na výjimky stanovené také zákoníkem práce) dát výpověď zaměstnanci, který je v ochranné době. Ochranná doba je specifikovaná v § 53, jsou to doby, kdy je pracovník práce neschopný, v lázeňském léčení, zaměstnankyně těhotná, na mateřské dovolené a při čerpání rodičovské dovolené. Dalšími obvyklými důvody je výkon veřejné funkce a vojenské cvičení.

10.2 Kde hledat doplňující informace?

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (hlavně § 48 až § 73)

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru.

.....
.....
.....

10.3 Prostor pro zpracování úkolů

Vraťte se do druhé kapitoly, na stránku, kde máte informace o založení nové firmy (nebo rozšiřování existující). S jejimi zaměstnanci budeme potřebovat ukončit pracovní právní vztahy:

Do tabulky uveďte názvy pracovních míst, počty, do poznámky upřesňující informace (například zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou apod. Vyberte pro jednotlivá pracovní místa vhodnou formu ukončení vztahu a doplňte do tabulky, svoje rozhodnutí stručně odůvodněte.

<i>Název pracovní pozice</i>	<i>Počet zaměstnanců</i>	<i>Forma pracovního vztahu</i>	<i>Poznámky</i>	<i>Navrhovaná forma ukončení</i>

10.3.1 Základní podmínky pro rozvázání pracovního vztahu

Způsoby skončení pracovního poměru upravuje nový zákoník práce v § 48. Pracovní poměr může být rozváznán pouze:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

Pokud je skončení pracovního poměru spojeno s vůlí jedné nebo obou stran, jde o právní úkon a používá se termín **rozvázání pracovního poměru**.

Pokud došlo k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen dle ustanovení § 48 odst. 5 ZP tuto skutečnost písemně oznámit místně příslušnému úřadu práce, lhůta k oznámení v zákoníku práce chybí.

Rozvázání pracovního poměru je nutno zásadně provádět písemnou formou. U dohody, výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru je to zásadní podmínka platnosti tohoto úkonu, obecně lze říct, že tak lze předejít následným sporům.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

V souvislosti se skončením pracovního poměru má zaměstnavatel vymezeny určité povinnosti, zejména o následující vyjmenované:

zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru (a také při skončení dohody o pracovní činnosti) potvrzení o zaměstnání,

pokud zaměstnanci má zaměstnanec právo na dovolenou a tuto do skončení pracovního poměru nevyčerpá, je zaměstnavatel povinen mu ji proplatit náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku,

pokud to umožňuje zaměstnavateli technika výpočtu mezd, vyplatí zaměstnanci na jeho žádost splatnou mzdu v den skončení pracovního poměru.

Na žádost zaměstnance se vydává případně též pracovní posudek. Pracovním posudkem je podle zákoníku práce soubor písemností týkajících se hodnocení práce a kvalifikace zaměstnance, jeho schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.

Zákoník práce v některých případech (uvedených v § 67) ukládá zaměstnavateli povinnost vyplatit zaměstnanci při skončení pracovního poměru odstupné coby jednorázové peněžité plnění. Od 1. 1. 2007 přísluší právo na odstupné ze zákona rovněž zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr rozvázán výpovědí nebo dohodou a důvodem byla skutečnost uvedená v ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Zde činí minimální výše odstupného dvanáctinásobek průměrného výdělku.

Novinkou od 1. ledna 2007 je také zákonné právo na odstupné toho zaměstnance, který okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu nevyplacení mzdy, náhrady mzdy nebo jakékoli jejich části do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

V souvislosti se skončením pracovního poměru je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání. Dle nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci se pracovní volno bez náhrady mzdy poskytne zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu, ale již s náhradou mzdy, se pracovní volno poskytne zaměstnanci před skončením pracovního

poměru výpovědi danou zaměstnavatelem nebo dohodou z tzv. organizačních důvodů. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Nedodržení povinností vyplývajících pro jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru z právních předpisů může vést k nepříjemnému soudnímu sporu, popřípadě k postihu ze strany inspekce práce.

Doručování písemností také upravuje zákoník práce, je to v ustanoveních § 334 a následujících. Písemnosti zaměstnavatele týkající se mimo jiné skončení pracovního poměru musejí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Písemnosti doručuje zaměstnavatel zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (v tomto případě se předpokládá písemný souhlas zaměstnance s touto formou doručování a existence elektronického podpisu založeného na kvalifikovaném certifikátu). Není-li to možné, lze písemnost doručit též prostřednictvím pošty.

V posledně uvedeném případě zákoník práce vychází z toho, že písemnost se zasílá na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa. Písemnost může být ovšem doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance. Při osobním doručení je třeba si nechat od zaměstnance potvrdit převzetí písemnosti, resp. zajistit svědky pro případ, že zaměstnanec dotčenou písemnost převzít odmítne. I tímto okamžikem totiž nastávají účinky doručení.

10.3.2 Výpověď daná zaměstnavatelem a okamžité zrušení pracovního poměru

O výpovědi dané zaměstnavatelem a hromadném propouštění získáte další informace z prezentovaných seminárních prací. Po prezentaci odpovězte na tyto otázky:

Musí zaměstnavatel uvést důvody výpovědi nebo záleží na dohodě se zaměstnancem (zda je tam požaduje)?

.....
.....

Vyjmenujte základní důvody pro výpověď danou zaměstnavatelem:

.....
.....
.....

.....
.....
.....

10.3.3 Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je dalším z témat prezentovaných seminárních prací. Po prezentaci odpovězte na tyto otázky:

Jaké důvody musí uvést zaměstnanec, aby mohl dát výpověď svému zaměstnavateli?

.....
.....
.....

Je výpovědní lhůta v případě, že výpověď podá zaměstnanec, kratší nebo delší oproti výpovědi dané zaměstnavatelem?

.....
.....
.....

Může být výpovědní lhůta „nulová“?

.....
.....
.....

Jsou nějaké formy zvýhodnění pro zdravotně postižené zaměstnance v případě, že chtějí sami dát výpověď?

.....
.....
.....

10.3.4 Dohoda o skončení pracovního poměru

Dohoda o skončení pracovního poměru podle

§ 49 zákoníku práce

(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

(2) Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

(3) Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr dnem, který byl v dohodě sjednán. Termín skončení pracovního poměru nemusí být určen jen stanovením konkrétního data, ale i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti

Zákon dále stanoví, že pokud to požaduje zaměstnanec, musí být důvody rozvázání pracovního poměru v dohodě výslovně uvedeny.

Podle § 21 odst. 2 ZP nemusí být projevy účastníků právního úkonu – smlouvy - na téže listině, dohoda o rozvázání pracovního poměru může mít také podobu návrhu na jedné listině a jeho přijetí na jiné listině.

Zaměstnanec, který rozvazuje pracovní poměr dohodou, má (podle přílohy nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci) nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. V případech, kdy je rozvázání pracovního poměru odůvodněno organizačními změnami, vzniká nárok na placené volno. Pracovní volna lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Neplatnost dohody může být způsobena zejména tím, že nebyla uzavřena svobodně. Neplatnost takové dohody o rozvázání pracovního poměru může zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním pracovního poměru.

Rozdíly ve srovnání s úpravou platnou do 31. prosince 2006: zákon v tomto ustanovení stanoví písemnou formu dohody o skončení pracovního poměru pod sankcí neplatnosti a předpokládá, že dohodu sepíše zaměstnavatel a jedno vyhotovení této smlouvy vydá zaměstnanci. Povinnou písemnou formou dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelům značně komplikuje situace, například u některých profesí k tomu dochází poměrně často, že zaměstnanec oznámí či vzkáže zaměstnavateli, že již do práce nepřejde a končí. V obdobných situacích - pokud zaměstnavatel souhlasil - se dříve vycházelo z toho, že pracovní poměr skončil ústní dohodou. Zaměstnavatel pak mohl zaměstnance odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění. Podle nové právní úpravy bude nezbytné zaměstnanci evidovat neomluvené absence, případně skončit s ním pracovní poměr okamžitým zrušením, doručit mu do vlastních rukou tento právní úkon a teprve potom jej bude možné odhlásit ze zdravotního a sociálního pojištění.

Zaměstnankyně navrhne rozvázání pracovního poměru dohodou dne 30. listopadu, zaměstnavatel souhlasí a dohoda je uzavřena k 31. prosinci. Dne 12. 12. ale zaměstnankyně zjistí, že je těhotná. Chce dohodu z její strany zrušit a je ptá se, zda je vůbec dohoda platná?

.....
.....
.....

Navrhněte řešení, aby pracovní poměr k 31. 12. neskončil:

.....
.....
.....

Zaměstnanec odešle zaměstnavateli dopis, ve kterém žádá o skončení pracovního poměru dohodou k 31. prosinci. Na tento dopis nedostal žádnou odpověď, takže k 1. lednu následujícího kalendářního roku uzavřel jiný pracovní poměr a k bývalému zaměstnavateli si přišel pro potvrzení zaměstnání.

.....
.....
.....

10.4 Další otázky a úkoly

Která legislativní norma upravuje problematiku ukončení pracovního poměru?

.....
.....

Kdy může zaměstnanec dostat výpověď dohodou?

.....
.....
.....

Zaměstnanec dostal okamžitou výpověď, protože v tomto roce už potřetí přišel do práce o 15 minut pozdě a vždy ho zaměstnavatel potkal a řekl, že už se to nesmí opakovat. Poradte mu, jak řešit tuto situaci.

.....
.....
.....

Dva zaměstnanci pivovaru ukradli společně ze skladu hotových výrobků deset kusů lahvového piva a byli při tom přistiženi. Oba mají uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou, kde byla sjednaná 3 měsíční zkušební doba. První nastoupil do zaměstnání 1. 8. 2008, druhý z nich 1. 10. 2008. Navrhněte postup řešení:

.....
.....
.....

Jaké důvody musí uvést zaměstnavatel, aby mohl dát výpověď svému zaměstnanci?

.....
.....
.....

Zaměstnavatel ruší část firmy a chce se dohodnout se všemi zaměstnanci na skončení pracovního poměru. Někteří zkušení zaměstnanci dohodu nepodepíší a chtějí počkat, až dostanou výpověď. Radí i ostatním kolegům, že to mají udělat stejně. Posuďte tuto situaci.

.....
.....
.....

10.5 Změny zákoníku práce důležité pro ukončení pracovněprávních vztahů

2008	2007 (případně dříve)
V návaznosti na změny v zákoně o zaměstnanosti zaměstnavatel do potvrzení o zaměstnání uvádí, zda byl pracovněprávní vztah skončen z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem [§ 313 odst. 1 písm. d)].	Povinnou náležitostí tzv. zápočtového listu nebyl údaj o způsobu či důvodu rozvázání pracovněprávního vztahu (§ 313 odst. 1).
Právo na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku bude mít každý zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr (§ 67 odst. 1)	Právo na odstupné má při okamžitém zrušení pracovního poměru jen zaměstnanec, který tak učinil z důvodu, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, náhradu mzdy nebo jakoukoliv jejich část ani do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 56 odst. 2).

10.6 Některé části zákoníku práce, které se týkají skončení pracovního poměru

HLAVA IV

SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Díl 1

Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

§ 48

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,

b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,

c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání 20).

(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

(5) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce.

Díl 2

Dohoda

§ 49

(1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.

(2) Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

(3) Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

Díl 3

Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

Oddíl 1

Výpověď

§ 50

(1) Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

(2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.

(3) Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

(4) Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

(5) Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně.

§ 51

(1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce.

(2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63.

Oddíl 2

Výpověď daná zaměstnavatelem

§ 52

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Oddíl 3

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

§ 53

(1) Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

(2) Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

§ 54

Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

- a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo

zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

c) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Díl 4

Okamžité zrušení pracovního poměru

§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

§ 56

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1).

Díl 5

Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

§ 57

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění 21), pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

Pozn. ASPI: Ustanovení § 57 se použijí poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění - viz § 393a.

§ 58

(1) Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

§ 59

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o

důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

§ 60

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

§ 61

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

(2) Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

Díl 6

Hromadné propouštění

§ 62

(1) Hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nejméně

a) 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,

b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo

c) 30 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. Skončí-li za podmínek uvedených ve větě první pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců, započítávají se do celkového počtu zaměstnanců uvedených v písmenech a) až c) i zaměstnanci, s nimiž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr v tomto období z týchž důvodů dohodou.

(2) Před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci nebo radu zaměstnanců; rovněž je povinen informovat o

a) důvodech hromadného propouštění,

b) počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

c) o počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,

d) době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,

e) hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

f) odstupu, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

(3) Předmětem jednání s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců je dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.

(4) Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce o opatřeních uvedených v odstavcích 2 a 3, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propuštěných

zaměstnanců a o zahájení jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace doručí zaměstnavatel odborové organizaci nebo radě zaměstnanců.

(5) Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací nebo s radou zaměstnanců. Ve zprávě je povinen dále uvést celkový počet zaměstnanců a počet a profesní složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Jedno vyhotovení této zprávy doručí odborové organizaci nebo radě zaměstnanců. Odborová organizace nebo rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce. Zaměstnavatel, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku 21a), je povinen doručit úřadu práce písemnou zprávu pouze na jeho žádost.

(6) V případě, že u zaměstnavatele není ustavena nebo nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen plnit povinnosti uvedené v odstavcích 2 až 5 vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

(7) Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce podle § 63.

§ 63

Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku 21a) zaměstnavatele.

§ 64

Ustanovení § 62 a 63 se vztahují i na případy, kdy o hromadném propouštění rozhodl příslušný orgán [§ 52 písm. c)].

Díl 7

Další případy skončení pracovního poměru

§ 65

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

(1) Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.

(2) Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

§ 66

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

(1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Pozn. ASPI: Ustanovení § 66 odst. 1, druhá věta se použije poprvé ode dne, kterým nabývá účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění - viz § 393a.

(2) Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru podle odstavce 1 má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Díl 8

Odstupné

§ 67

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělků. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělků. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože

nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřísluší.

(2) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle tohoto zákona.

(3) Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

§ 68

(1) Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

(2) Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.

Díl 9

Neplatné rozvázání pracovního poměru

§ 69

(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

§ 70

(1) Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

(2) Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit

(3) V případech uvedených v odstavci 2 nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

§ 71

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (§ 69). Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže.

§ 72

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Díl 10

Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa

§ 73

(1) V případech uvedených v § 33 odst. 3 může ten, kdo je příslušný ke jmenování (§ 33 odst. 4), vedoucího zaměstnance z pracovního místa odvolat; vedoucí zaměstnanec se může tohoto místa rovněž vzdát.

(2) Jestliže je zaměstnavatelem jiná právnická osoba než uvedená v § 33 odst. 3 nebo fyzická osoba, může být s vedoucím zaměstnancem dohodnuta možnost odvolání z pracovního místa, je-li zároveň dohodnuto, že se vedoucí zaměstnanec může tohoto místa vzdát.

(3) Vedoucími místy podle odstavce 2 jsou místa

a) v přímé řídicí působnosti

1. statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,

b) v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného

1. statutárnímu orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,
2. zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,
za podmínky, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

(4) Odvolání vedoucího zaměstnance podle odstavce 2 může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, výlučně zaměstnavatel.

(5) Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se místa uveden den pozdější.

(6) Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

11 ZAMĚSTNANEC, ZAMĚSTNAVATEL A ÚŘAD PRÁCE

Cílem této kapitoly je vysvětlení, případně zopakování, základních principů z oblasti vztahů mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem a úřady práce. Po prostudování potřebné části literatury, zodpovězení položených otázek a zpracování níže uvedených úkolů budete připraveni orientovat se v tématicky poměrně rozsáhlé problematice, která zahrnuje zaměstnávání cizinců a osob se zdravotním postižením, stejně jako i aktivní politiku zaměstnanosti státu a zprostředkování zaměstnání.

11.1 Základní pojmy ve vztahu k úřadu práce

Absolvent školy

Je pro účely zákona o zaměstnanosti občan, který po úspěšném ukončení studia dosud neodpracoval dva roky v oboru, na který se připravoval absolvent VŠ nejdéle do třiceti let).

Podpora v rekvalifikaci

Peněžní částky, které jsou vyplácené úřadem práce v době trvání rekvalifikace.

Podpora v nezaměstnanosti

Finanční dávky vyplácené úřadem práce uchazečům o zaměstnání, pokud současně splní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti.

Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které má zaměstnavatel povinnost zaměstnávat v pracovním poměru.

Společensky účelná pracovní místa

Jsou to nově vytvořené nebo vyhrazené pracovní místo, na které přispívá úřad práce finanční částkou na základě smlouvy uzavřené se zaměstnavateli.

Uchazeč o zaměstnání

Fyzická osoba, která plní podmínky pro evidenci uchazečů o zaměstnání a písemně požádala o zprostředkování zaměstnání.

Veřejně prospěšné práce

Pracovní místa vytvořená na základě dohody s úřadem práce, jsou na ně poskytovány dotace, slouží ke krátkodobému zaměstnávání uchazečů o zaměstnání.

Vhodné zaměstnání

Je takové, které odpovídá zdravotní způsobilosti a dopravní dosažitelnosti, zakládá účast na důchodovém pojištění, je uzavřeno na dobu neurčitou nebo určitou, která je ale delší než tři měsíce, délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby.

Zájemce o zaměstnání

Fyzická osoba, která písemně požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání, nebere se ohled na bydliště, pracovní či jiný vztah.

11.2 Kde hledat další informace?

Zákon č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Vyhlášky MPSV 518, 519, 524/2004 Sb.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5 (především kapitola 5)

Zde si doplňte nejméně tři další vhodné zdroje dle vlastního výběru:

.....
.....
.....

11.3 Prostor pro zpracování úkolů

11.3.1 Obecné vztahy a kontakty s úřadem práce

Nejprve si promyslete a stručně popište situace, při nichž předpokládáte, že jako **zaměstnanec** můžete či musíte kontaktovat úřad práce:

.....
.....
.....
.....

Dále už podrobněji uveďte situace, při nichž předpokládáte, že jako **zaměstnavatel** máte povinnost či zájem kontaktovat úřad práce:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

11.3.2 Zaměstnávání cizinců

Zaměstnávání cizinců na území České republiky je upraveno zákonem č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti (1. října 2004 nabyla účinnosti zásadní novela). Tímto zákonem se upravuje také evidence občanů Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru zaměstnaných na území ČR. (Státy EHP: Island, Lichtenštejnsko, Norsko)

Občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska novely zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejná práva a povinnosti jako občané ČR.

Zaměstnavatel, který má zájem o zaměstnání občanů EU/EHP a Švýcarska, nežádá úřad práce o povolení k získávání občanů ze zahraničí na volná místa. Volným pracovním místem se rozumí takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil nebo které se uvolnilo. Charakteristika volného pracovního místa hlášeného úřadu práce musí být totožná s charakteristikou místa, na které zaměstnavatel zamýšlí získávat zaměstnance, případně cizince.

Občan EU/EHP nepotřebuje k výkonu práce na území ČR povolení k zaměstnání. Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce a souvisejícími předpisy. V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto cizinci pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami.

Novela zákona o zaměstnanosti stanoví povinnost zaměstnavatele písemně informovat úřad práce příslušný dle místa výkonu práce o nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce těchto občanů a to nejpozději v den nástupu do zaměstnání nebo výkonu práce. Rovněž se stanovuje povinnost zaměstnavatele informovat příslušný ÚP o ukončení zaměstnání nebo výkonu práce těchto osob, a to do 10 dnů od ukončení zaměstnání nebo vyslání k výkonu práce.

Cizincem se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti.

Cizinci, kteří mají na území ČR trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky, tzn. že při výběru zaměstnání nejsou omezováni s výjimkou některých povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství. Stejně se pohlíží na cizince, kteří požívají dočasné ochrany podle zvláštního zákona.

Cizinec může být zaměstnán pouze u zaměstnavatele, kterému příslušný úřad práce vydá povolení získávat občany ze zahraničí. Cizinec - občan třetí země zaměstnaný na území ČR potřebuje k výkonu práce na území ČR povolení k zaměstnání, které uděluje úřad práce příslušný dle výkonu práce cizince. Udělování povolení k zaměstnání se řídí ustanovením Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Cizinec může na území ČR vykonávat práce za předpokladu, že má platné povolení k zaměstnání a platné vízum k pobytu za účelem zaměstnání.

Povolení k zaměstnání se vyžaduje pro všechny pracovněprávní vztahy cizince na území ČR ve smyslu zákoníku práce. Rozhodnutí o povolení k zaměstnání se vydává ve správním řízení a podléhá správnímu poplatku.

V některých výjimečných případech se povolení k zaměstnání nevyžaduje. Není například potřeba k zaměstnání cizince:

- s povoleným trvalým pobytem,
- který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace,
- kterému byl udělen azyl,
- jehož výkon práce na území ČR nepřesáhne sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo
- nebo nepřesáhne celkem 30 dnů v kalendářním roce, jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce, dále osobu, která v ČR zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo která provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce;
- který vykonává práci v rámci přípravy na budoucí povolání ve školách a školských zařízeních zařazených do sítě škol, předškolních a školských zařízení, a v dalších vymezených případech.

Pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají tyto cizince platí informační povinnost podle § 87 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Platnost povolení k zaměstnání zaniká z důvodů v zákoně uvedených, kterými jsou: uplynutí doby, na kterou bylo vydáno, skončení zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, případně uplynutí doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k pobytu, nebo zánik oprávnění k pobytu z jiného důvodu.

Zaměstnavatelé mohou zaměstnávat cizince na základě povolení k získávání občanů ze zahraničí. Základní podmínkou pro vydání povolení k získávání cizinců je situace na trhu práce a okolnost, že se jedná o volné pracovní místo, které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dočasný nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit uchazeči o zaměstnání ani jinými občany ČR. Příslušným pro vydání tohoto povolení je vždy ÚP, v jehož obvodu bude zaměstnání cizincem vykonáváno.

Povolení zaměstnavateli získávat zaměstnance ze zahraničí vydává příslušný ÚP na dobu určitou a toto povolení opravňuje zaměstnavatele provádět nábor cizinců. Povolení vydává ÚP dle místa výkonu práce cizinců na základě podání [„Žádosti o povolení získávat občany ze zahraničí na volná pracovní místa“](#), toto povolení získávat zaměstnance ze zahraničí je vydáváno ve správním řízení a je proti němu přípustné odvolání. K „Žádosti o povolení ...“ zaměstnavatel předkládá úředně ověřenou kopii dokladu potvrzující oprávnění k podnikání (výpis z obchodního rejstříku, živnostenského oprávnění, případně jiné potvrzení statutu organizace, např. zakládací listinu společenské organizace, apod.).

Úkol: do formuláře následujícího návrhu pracovní smlouvy doplňte základní údaje potřebné pro získání zaměstnance - cizince pro vaši fiktivní firmu.

NÁVRH PRACOVNÍ SMLOUVY (vyjádření zaměstnavatele)

Zaměstnavatel.....
Sídlo: IČ.....
zastoupený
telefon/e-mail:

a

Cizinec.....
nar.: Státní občanství:
Trvale bytem.....
Adresa ubytování cizince v ČR.....

uzavírají tento návrh pracovní smlouvy

1. Zaměstnanec nastoupí do práce dne
2. Druh práce (funkční zařazení)
3. Místo výkonu práce
4. Předpokládaná doba zaměstnání od : do:
5. Předpokládaná mzdaKč

Druh pracovního poměru: hlavní pracovní poměr
vedlejší pracovní poměr
dohoda o pracovní činnosti
dohoda o provedení práce

V dne

podpis **a** **razítko zaměstnavatele:**

Poznámka:

Tento návrh pracovní smlouvy slouží pouze pro potřeby úřadu práce v souvislosti s vydáváním povolení k zaměstnání cizinci. Pracovní smlouvu uzavírá zaměstnavatel s cizincem až při vzniku pracovněprávního vztahu a to po té, co cizinci bylo uděleno povolení k zaměstnání a pobytové vízum.

11.3.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

O zaměstnávání osob se zdravotním postižením získáme základní informace především z prezentovaných seminárních prací. Po prezentaci odpovězte na tyto otázky:

6. Jaké členění obsahuje o 1. 1. 2004 zákon o zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením?

.....
.....
.....

7. Co jsou to chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny?

.....
.....
.....

8. Jak je vymezena povinnost zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením?

.....
.....
.....

9. Jsou nějaké formy daňového zvýhodnění pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených?

.....
.....
.....

11.3.4 Zaměstnávání absolventů škol

O zaměstnávání osob, které splňují charakteristiku absolventa školy získáme také základní informace především z prezentovaných seminárních prací. Po prezentaci odpovězte na tyto otázky:

10. Kdo je považován za absolventa školy?

.....
.....
.....

11. Jaké omezení platí při sjednávání pracovněprávních vztahů s absolventy škol?

.....
.....
.....

12. Jaké příspěvky od úřadu práce může zaměstnavatel získat pro účely zaměstnání absolventů škol?

.....
.....
.....

13. Jsou nějaké formy daňového zvýhodnění pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených?

.....
.....
.....

11.4 Další úkoly a kontrolní otázky

14. Jaké jsou formy státní aktivní podpory zaměstnanosti?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

15. Jaké poplatky budete hradit úřadu práce, pokud Vám zajistí vhodné zaměstnání?

.....
.....
.....

16. Jaké poplatky budete hradit v případě, že Vám zprostředkuje vhodné zaměstnání agentura práce?

.....
.....
.....

17. Kdo je to mladistvý zaměstnanec a jaká omezení při pracovněprávním vztahu s ním musí zaměstnavatel dodržovat?

.....
.....
.....
.....
.....

18. Které úřady vykonávají kontrolní činnost v oblasti pracovněprávních vztahů?

.....
.....
.....

12 KONTROLNÍ OTÁZKY A TESTY

Pro průběžnou kontrolu a přípravu na testy a zkoušku Vám doporučuji zpracovat si dále uvedené příklady testových zadání, která byla používána v minulých letech.

TEST AMS (VARIANTA A)

Testové otázky: 1 správná odpověď, 4 body za každou otázku

1. Může být zaměstnanec mladší 18 let?
 - a) Ne, nesmí,
 - b) ano, bez jakýchkoliv omezení,
 - c) jenom pokud účinkuje v reklamě.
 - d) Žádná z odpovědí není správná.
2. Kdo je plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti?
 - a) Zaměstnanec,
 - b) zaměstnavatel,
 - c) oba současně.
 - d) Žádná z odpovědí není správná.
3. Kterou slevu na dani nelze uplatnit měsíčně?
 - a) Na invaliditu,
 - b) na průkaz ZTP/P,
 - c) na studenta.
 - d) Žádná z odpovědí není správná.
4. Délka poskytování podpory při ošetřování člena rodiny je:
 - a) 7 a 14 kalendářních dní,
 - b) 9 a 16 kalendářních dní,
 - c) 5 a 10 kalendářních dní.
 - d) Žádná z odpovědí není správná.
5. Podpůrní doba pro výplatu nemocenského může trvat:
 - a) půl roku,
 - b) rok,
 - c) 2 roky, pouze však v případě, že to schválí lékař,
 - d) déle než rok, pokud lze očekávat, že se zaměstnanec v krátké době stane znovu praceschopným.
6. Pojištěnec veřejného zdravotního pojištění může změnit zdravotní pojišťovnu:
 - a) dvakrát do roka, vždy k začátku pololetí,
 - b) jedenkrát do roka, k 1. lednu,
 - c) jedenkrát do roka, k 1. dni kalendářního čtvrtletí,
 - d) čtyřikrát do roka, k 1. dni kalendářního čtvrtletí.
7. Při realizaci odpovědnosti za schodek u jednotlivého zaměstnance je povinen zaměstnanec uhradit škodu:
 - a) v plné výši,
 - b) do výše 4,5násobku průměrného měsíčního výdělku,
 - c) do výše 3násobku průměrného měsíčního výdělku,
 - d) do výše 6násobku průměrného měsíčního výdělku.

8. Jsou důvody, které umožňují zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr?
a) darování krve,
b) ne, žádné takové důvody nejsou,
c) může okamžitě ukončit pracovní poměr z jakýchkoliv důvodů,
d) žádná z odpovědí není správná.

9. Jaké jsou základní funkce mzdy? (6 bodů)

.....
.....
.....

10. Jakými základními způsoby může vzniknout pracovní poměr? (4 body)

.....
.....
.....

11. Jak je upraveno placení pojistného zdravotního pojištění v případě dlouhodobého pobytu občana v zahraničí? (4 body)

.....
.....
.....

12. Jaké jsou podmínky nároku na nemocenské? (4 body)

.....
.....
.....

13. Z čeho se odvozuje průměrný výdělek, kdy se zjišťuje a pro jaké období se používá? Uveďte 5 příkladů použití průměrného výdělku. (8 bodů)

.....
.....
.....

14. Jaké jsou důvody, které umožňují zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr? (6 bodů)

.....
.....
.....

Příklad 1 (18 bodů)

15. Zjistěte základ daně z příjmů, vypočítejte výši záloh na daň (nebo výslednou daň) a čistou mzdu.

Pan A

- typ pracovního vztahu – pracovní smlouva, hrubá mzda 12 000 Kč
- chce uplatňovat nárok na slevu na dani na poplatníka a zároveň studuje, podepsal

Hrubá mzda	

TEST AMS (VARIANTA B)

Testové otázky: 1 správná odpověď, 4 body za každou

1. Kdo je poplatníkem daně z příjmů ze závislé činnosti?
 - a) Zaměstnanec,
 - b) zaměstnavatel,
 - c) oba současně,
 - d) žádná z odpovědí není správná.
2. Kterou slevu na dani nelze uplatnit měsíčně?
 - a) Na invaliditu,
 - b) na průkaz ZTP/P,
 - c) na manželku/manžela.
 - d) žádná z odpovědí není správná.
3. Jsou důvody, které umožňují zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr?
 - a) Ano, členství v odborech,
 - b) ne, žádné takové důvody nejsou,
 - c) může okamžitě zrušit pracovní poměr z jakýchkoliv důvodů.
 - d) Žádná z odpovědí není správná.
4. Mohu podle zákona o cestovních náhradách dostat na pracovní cestu kapesné?
 - a) Ano, na všechny pracovní cesty,
 - b) ano, ale jen na zahraniční pracovní cestu,
 - c) ne, nikdy
 - d) žádná z odpovědí není správná.
5. Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů je odpovědnost:
 - a) Obecná,

- b) zvláštní zmírněná,
 - c) zvláštní zpřísněná,
 - d) obecná zpřísněná.
6. Nemocenské se poskytuje za:
- a) pracovní dny,
 - b) kalendářní dny,
 - c) kalendářní dny s výjimkou svátků,
 - d) pracovní dny, ve kterých by jinak zaměstnanec pracoval.
7. Za dlouhodobý pobyt z zahraničí se považuje nepřetržitý pobyt delší:
- e) 3 měsíců,
 - f) 6 měsíců,
 - g) 9 měsíců,
 - h) 12 měsíců.
8. Penále k pojistnému za sociální zabezpečení v současnosti činí:
- a) 0,1 % za každý měsíc prodlení,
 - b) 0,3 % za každý pracovní den prodlení,
 - c) 0,1 % za každý kalendářní den prodlení,
 - d) 0,3 % za každý kalendářní den prodlení.
9. Který ekonom představoval názor, že mzdy mají být pouze na úrovni existenčního minima? (2 body)

10. Uveďte základní náležitosti, které musí být obsaženy v pracovní smlouvě? (6 bodů)

.....
.....
.....

11. Jaké jsou důvody, které umožňují zaměstnanci okamžitě zrušit pracovní poměr? (6 bodů)

.....
.....
.....

12. Jaká je výše pojistného zdravotního pojištění a jaké je rozhodné období pro zjištění vyměřovacího základu? (4 body)

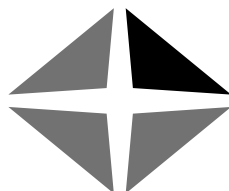
.....
.....
.....

13. Z čeho se stanoví a jaká je výše podpory v nezaměstnanosti a příspěvku na rekvalifikaci? (4 body)

.....
.....
.....

SEZNAM LITERATURY

- [1] BRAG, S. M.: *Essentials of Payroll: Management and Accounting*. Hoboken, New Jersey, John Wiley & Sons, 2003. ISBN 0-471-26496-2
- [2] D'AMBROSOVÁ, H., KLÍMOVÁ, R.: *Vedení personálních a mzdových agend v praxi od roku 2006*. 3. vyd., Praha, Pragoeduca, 2006. ISBN 80-7310-012-6.
- [3] Kolektiv autorů: *Abeceda mzdové účetní 2008*. 18. vyd., Olomouc, Nakladatelství ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-438-5
- [4] KOUBEK, J.: *Personální práce v malých podnicích*. 2. vyd. Praha, GRADA Publishing, 2003. ISBN 80-247-0602-4.
- [5] KŘÍŽOVÁ, Z.: *Abeceda mzdových systémů*. Metodický průvodce v elektronickém systému Masarykovy univerzity (pro distanční studium)
- [6] KŘÍŽOVÁ, Z.: *Praktikum z předmětu Abeceda mzdových systémů*. Brno, Masarykova univerzita, 2007. 251 s. ISBN 978-80-210-4382-4
- [7] HROUZKOVÁ, V.: Základní principy nového zákoníku práce 1. část. Dostupné na: <http://www.infoportal.cz/?sekce=2&uroven=2&obsah=0&cid=158099>.
- [8] KNOBLOCHOVÁ, V.: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dostupné na: <http://www.infoportal.cz/?sekce=2&uroven=1&obsah=0&cid=159396>
- [9] Přehled změn ve mzdovém účetnictví. E-dokument. Verlag Dashofer
- [10] Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů
- [11] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
- [12] Zákon č. 337/1992Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů
- [13] Zákon č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [14] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- [15] Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
- [16] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, ve znění pozdějších předpisů
- [17] Zákon č. 589/1992Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [18] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů



PATRIA PLUS

MASARYKOVA UNIVERZITA
EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA

Katedra financí

Ing. Petr Valouch
vedoucí katedry

Praktikum z předmětu Abeceda mzdových systémů

Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

Ediční rada: L. Bauer, L. Blažek, H. Hušková, E. Hýblová, M. Kvizda,
L. Lukášová, R. Lukášová, J. Menšík (předseda), J. Nekuda,
A. Slaný, J. Šedová, V. Žitek

Vydala Masarykova univerzita roku 2008

2., přepracované vydání, 2008, náklad 25 výtisků
Tisk: Olprint, Jaroslav Olejko, Šlapanice, Brněnská 252/29
AA – 10,62 VA – 10,77 169 stran
Pořadové číslo 4705/ESF-12/08-17/99
ISBN 978-80-210-4663-4