

### 3.2.3 Jednatel s. r. o. a odměna za výkon funkce

#### ► Příklad

Jednatel má uzavřenou příkazní smlouvu, v níž má předem stanovenou odměnu za výkon funkce jednatele ve výši 20 000 Kč. Odměna se snižuje úměrně podle počtu pracovních dnů, kdy funkci nevykonával z důvodu nepřítomnosti. Má učiněno Prohlášení poplatníka daně z příjmů a uplatňuje základní slevu na poplatníka. Zaměstnavateli nedoložil, že platí zdravotní pojištění alespoň z minimální mzdy u jiného zaměstnavatele a není pojištěncem státu. V jednotlivých měsících má zúčtovanou níže uvedenou odměnu.

Měsíc	leden	únor	březen
Výše odměny	2 000 Kč	5 900 Kč	20 000 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel	$2\,000 \times 24,8\% = 496\text{ Kč}$	$5\,900 \times 24,8\% = 1\,463,20$ , zaokr. 1 464 Kč	$20\,000 \times 24,8\% = 4\,960\text{ Kč}$
Sociální pojištění – zaměstnanec	$2\,000 \times 6,5\% = 130\text{ Kč}$	$5\,900 \times 6,5\% = 383,50$ , zaokr. 384 Kč	$20\,000 \times 6,5\% = 1\,300\text{ Kč}$
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	$2\,000 \times 13,5\% = 270\text{ Kč}$ , $270 : 3 = 90\text{ Kč}$ , $270 - 90 = 180\text{ Kč}$	$5\,900 \times 13,5\% = 796,50$ , zaokr. 797 Kč, $797 : 3 = 265,67$ , zaokr. 266 Kč, $797 - 266 = 531\text{ Kč}$	$20\,000 \times 13,5\% = 2\,700\text{ Kč}$ , $2\,700 : 3 = 900\text{ Kč}$ , $2\,700 - 900 = 1\,800\text{ Kč}$
Zdravotní pojištění – zaměstnanec	minimální pojištění snižené o částku za zaměstnavatele ( $15\,200 \times 13,5\%$ ) – 180 = 1 872 Kč	minimální pojištění snižené o částku za zaměstnavatele ( $15\,200 \times 13,5\%$ ) – 531 = 1 521 Kč	900 Kč
Daňový základ	2 000 Kč	5 900 Kč	20 000 Kč
Daňový základ zaokr.	2 000 Kč	5 900 Kč	20 000 Kč
Záloha daně 15 %	300 Kč	1 185 Kč	3 000 Kč
Sleva na poplatníka	2 320 Kč	2 320 Kč	2 320 Kč
Záloha daně po slevě	0	0	680 Kč
Čistá mzda	$2\,000 - 1\,872 - 130 = -2\text{ Kč}$	$5\,900 - 1\,521 - 384 = 3\,995\text{ Kč}$	$20\,000 - 900 - 1\,300 - 680 = 17\,120\text{ Kč}$
Odvod ZP celkem	$1\,872 + 180 = 2\,052\text{ Kč}$	$1\,521 + 531 = 2\,052\text{ Kč}$	$900 + 1\,800 = 2\,700\text{ Kč}$
Odvod SP celkem	$130 + 496 = 626\text{ Kč}$	$384 + 1\,464 = 1\,848\text{ Kč}$	$4\,960 + 1\,300 = 6\,260\text{ Kč}$

Jedná se o tzv. ostatní zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění dnem výkonu funkce.

### 3.2.4 Neplacení zdravotního pojištění a placení sociálního zabezpečení

#### ► Příklad

Zaměstnanec učinil Prohlášení poplatníka daně z příjmů a má jedno nezaopatřené dítě, na které uplatňuje daňové zvýhodnění. Organizace vyšle tohoto zaměstnance na dlouhodobou služební cestu v délce 7 měsíců do USA, aby tam pro ni vykonával práci. Zaměstnanec bude pobývat dlouhodobě v cizině (mimo země EU a EHP). Má právo se odhlásit ze zdravotního pojištění v ČR, pokud po návratu z ciziny doloží zdravotní pojišťovně, že byl po celou dobu, kdy byl odhlášen z českého zdravotního pojištění, komerčně pojištěn pro účely léčebných výloh, neboť doba pobytu v cizině je delší než 6 měsíců.

Zaměstnavatel si založí doklad o odhlášení zaměstnance ze zdravotního pojištění do osobního spisu a samotné odhlášení pomocí kódu „O“ neprovádí. Po návratu do ČR se zaměstnanec musí ihned přihlásit ve zdravotní pojišťovně, kde doloží, že byl po celou dobu pobytu v cizině zdravotně pojištěn a zaměstnavatel ho znovu přihlásí kódem „P“. Zpravidla však zaměstnavatel takového zaměstnance pojišťuje komerčně a jde o tzv. cestovní pojištění nebo pojištění léčebných výloh. Zdravotní pojišťovna není oprávněna zkoumat, kdo takové pojištění hradil, zda zaměstnanec, zaměstnavatel, nebo jiná osoba. Podstatné je, že byl zaměstnanec zdravotně pojištěn. Po celou dobu odhlášení z českého zdravotního pojištění se zdravotní pojištění neplatí. Zaměstnavatel zúčtuje pojištění léčebných výloh jako nutný vedlejší výdaj při služební cestě.

Měsíční mzda	55 000 Kč
Zdravotní pojištění za zaměstnavatele	0
Zdravotní pojištění za zaměstnance	0
Sociální pojištění za zaměstnavatele	$55\,000 \times 24,8\% = 13\,640\text{ Kč}$
Sociální pojištění za zaměstnance	$55\,000 \times 6,5\% = 3\,575\text{ Kč}$
Daňový základ	55 000 Kč
Daňový základ zaokr. na 100 Kč nahoru	55 000 Kč
Záloha daně	$55\,000 \times 15\% = 8\,250\text{ Kč}$
Sleva na poplatníka	2 320 Kč
Záloha daně po slevě	5 930 Kč
Daňové zvýhodnění	1 267 Kč
Záloha daně po daňovém zvýhodnění	4 663 Kč
Čistá mzda	$55\,000 - 3\,575 - 4\,663 = 46\,762\text{ Kč}$

### 3.14.5 Dovolená zaměstnanců s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou

Odpracoval-li zaměstnanec v kalendářním roce podle rozvrhu směn více než dvaapadesátinásobek stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, prodlouží se délka dovolené vždy o jednu dvaapadesátinu dovolené za kalendářní rok za každou další odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu.

#### ► Příklad

Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrně rozvržené pracovní době po celý rok 2021, týdenní pracovní doba zaměstnance je 40 hodin, zaměstnanec pracuje v 12hodinových směnách, vyrovnávací období přesahuje z roku 2021 do roku 2022. Roční výměra dovolené činí 4 týdny. Jak se spočítá nárok zaměstnance na dovolenou za rok 2021?

Především je nutné znát počet plánovaných směn zaměstnance na období roku 2021. Pokud počet plánovaných 12hodinových směn bude 177, pak nárok zaměstnance na dovolenou bude:

Podle evidence pracovní doby zaměstnanec odpracuje v roce	2 124 hodin
Výpočet nároku na dovolenou	$2\ 124 : 40 = 53,1$ (53 celých týdenních úvazků)
Zaměstnanec má nárok na 53/52 z roční výměry dovolené	$160 : 52 \times 53 = 163,08$
Nárok na dovolenou zaokrouhlíme na celé hodiny nahoru	<b>164 hodin za rok 2021</b>

### 3.14.6 Odpracovaná doba pro účely dovolené

Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolení vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

Čerpání dovolené se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se vychází z odpracovaných násobků týdenní pracovní doby. Zaměstnanci vzniká právo na dovolenou v případě, odpracuje-li pro zaměstnavatele alespoň 4 týdny v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

#### ► Příklad

Zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou do 25. ledna 2021, zaměstnavatele požádá o čerpání dovolené od 26. do 29. 1. 2021. Zaměstnankyni zbývá nevyčerpaná dovolená z roku 2020 v rozsahu 2 dnů. Roční výměra dovolené činí 5 týdnů, pracovní dobu má 40 hodin týdně ( $5 \times 40 = 200$  hodin).

Podle evidence pracovní doby zaměstnankyně odpracuje v roce	$17 \text{ dnů MD} + 4 \text{ dny dovolená} = 21 \text{ dnů}, 21 \times 8 \text{ hodin} = 161 \text{ hodin}$
Výpočet nároku na dovolenou	$161 : 40 = 4,025$ (4 celé týdenní úvazky)
Zaměstnanec má nárok na 4/52 z roční výměry dovolené	$200 : 52 \times 4 = 15,38$
Nárok na dovolenou zaokrouhlíme na celé hodiny nahoru	<b>16 hodin za rok 2021</b>

Vyčerpá-li zaměstnankyně 2 dny dovolené z roku 2020 a 16 hodin dovolené z roku 2021, žádná dovolená se do následujícího roku zaměstnankyni nebude převádět a po návratu zaměstnankyně z rodičovské dovolené budeme posuzovat její nárok na dovolenou podle odpracovaných hodin v aktuálním roce.

### 3.14.7 Nepřetržitě trvání pracovního poměru

Výhradně pro účely dovolené je stanoveno, že za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k téměř zaměstnavateli. Jde o výjimku z obecného pravidla, že každý pracovní poměr se posuzuje samostatně a práva a povinnosti z nich vzniklá se posuzují výhradně z tohoto konkrétního vztahu.

Za bezprostřední navázání se považuje též, pokud na skončení předchozího pracovního poměru navazují dny pracovního klidu a na ně vznik nového pracovního poměru.

## 5.3 Odstupné poskytované zaměstnavatelem v případě skončení pracovního poměru

Od roku 2015 došlo ke zpřesnění formulace u plnění poskytovaných při skončení zaměstnání. Nově se stanoví, že se musí jednat o plnění, **na která vzniká nárok** podle zvláštních právních předpisů. Do konce roku 2014 se jednalo o plnění poskytovaná na základě zvláštních právních předpisů. Do vyměřovacího základu se nově zahrnují plnění, která zaměstnavatel poskytuje bez výslovného právního základu. Jedná se například o odstupné poskytované zaměstnavatelem v případě skončení pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce (pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost), neboť nárok na toto odstupné není uveden v § 67 ZP.

Bude-li poskytováno odstupné v souladu s § 67 ZP, **nezahrne se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, a to bez ohledu na jeho výši, neboť** zákoník práce zakládá nárok na toto odstupné a stanoví jen jeho minimální výši.

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, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru **odstupné ve výši nejméně**

- jednásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky atd.

5

### ►► Příklad 1

Zaměstnanec dostal výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) ZP k 31. 12. 2020. Důvodem je nadbytečnost a jeho místo se ruší k 28. 2. 2021. Pracovní poměr zaměstnance skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby dne 28. 2. 2021. Pracovní poměr zaměstnance trval nepřetržitě od roku 2002. Zaměstnavatel má vnitřním předpisem stanoveno, že zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval déle než 10 let, se v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. a) až c) ZP zvyšuje nárokové odstupné o dvojnásobek průměrného výdělku, a v případě uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů o čtyřnásobek.

Průměrný výdělek pro pracovní právní účely zaměstnance k 28. 2. 2021 činil 18 450 Kč. Zákonná výše odstupného činí trojnásobek, zvýšené odstupné dle vnitřního předpisu dvojnásobek. Celková výše odstupného = 18 450 x 5 = 92 250 Kč.

Mzda za výkon práce v únoru 2021 činila 17 500 Kč. Pojistné bude odvedeno z částky 17 500 Kč. Nárokové odstupné nepodléhá odvodu pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

### ►► Příklad 2

Zaměstnanec po dlouhé nemoci pozbyl zdravotní způsobilost vykonávat dosavadní práci. Poskytovatel pracovních služeb (smluvní lékař) vydal lékařský posudek s tím, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost vykonávat práci dle pracovní smlouvy. Protože zaměstnavatel neměl práci, která by odpovídala nové zdravotní způsobilosti, dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. e) ZP k 31. 12. 2020. Pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby 28. 2. 2021. Zaměstnavatel má v kolektivní smlouvě uvedeno, že v případě výpovědi dle § 52 písm. e) ZP poskytne zaměstnanci odstupné ve výši 5násobku průměrného výdělku. Odstupné bude činit 85 445 Kč.

Pojistné se odvede z částky 85 445 Kč, protože se nejedná o nárokové odstupné.

## 5.4 Konkurenční doložka

K ochraně oprávněných zájmů zaměstnavatele slouží institut konkurenční doložky za podmínek definovaných v § 310 ZP. Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne **přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku**. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.

### ►► Příklad:

Se zaměstnancem byla sjednána konkurenční doložka, že se zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a to na dobu 1 roku. Současně bylo dohodnuto, že zaměstnavatel bude poskytovat peněžité vyrovnání ve výši průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku.

Zaměstnanec ukončil pracovní poměr k 30. 6. 2021 a k 1. 7. 2021 činil jeho průměrný hodinový výdělek 271,75 Kč za hodinu (rozhodným obdobím je 2. čtvrtletí 2021). Sjednaný úvazek činil 40 hodin týdně.

Průměrný měsíční výdělek	
--------------------------	--

$271,75 \times 4,348 \times 40 = 47\,262,76$ , zaokr. 47 263 Kč
---

## 7.7 Cestovní náhrady

### Přehled cestovních náhrad

Popis náhrady	„Rozpočtová“ sféra *)		Ostatní zaměstnavatelé	
	tuzemská cesta	zahraniční cesta	tuzemská cesta	zahraniční cesta
jízdní výdaje	§ 157–160, 175 ZP	navíc § 167 ZP	§ 157–160 ZP	navíc § 167 ZP
jízdní výdaje za cesty k návštěvě člena rodiny	§ 161 ZP	navíc § 168 ZP	§ 161 ZP	navíc § 168 ZP
výdaje za ubytování	§ 162 ZP	navíc § 169 ZP	§ 162 ZP	navíc § 169 ZP
stravné	§ 163, 176 ZP	§ 163, 170, 179 ZP	§ 163 ZP	§ 170 ZP
kapesné	–	§ 180 ZP	–	–
nutné vedlejší výdaje	§ 164 ZP	navíc § 171 ZP	§ 164 ZP	navíc § 171 ZP
přijetí do zaměstnání a přeložení	§ 165, 177–178 ZP	–	§ 165 ZP	–
výkon práce v zahraničí	–	§ 172, 181 ZP	–	§ 172 ZP
jiné a vyšší náhrady	nelze podle § 173 ZP	nelze podle § 173 ZP	§ 156 odst. 3 ZP	§ 166 odst. 2 ZP
náhrady podle mezinárodních smluv	§ 188 ZP		§ 188 ZP	

\*) Rozpočtová sféra – patří sem zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

### Sazby základních náhrad za používání silničních motorových vozidel

Období	U jednostopých vozidel tříkolek	U osobních silničních motorových vozidel
2016	1,00 Kč <sup>*)</sup>	3,80 Kč <sup>*)</sup>
2017	1,10 Kč <sup>*)</sup>	3,90 Kč <sup>*)</sup>
2018	1,10 Kč <sup>*)</sup>	4,00 Kč <sup>*)</sup>
2019	1,10 Kč <sup>*)</sup>	4,10 Kč <sup>*)</sup>
2020	1,10 Kč <sup>*)</sup>	4,20 Kč <sup>*)</sup>
<b>2021</b>	<b>1,20 Kč<sup>*)</sup></b>	<b>4,40 Kč<sup>*)</sup></b>

<sup>\*)</sup> U podnikatelské sféry jde o spodní limit.

### Průměrné ceny pohonných hmot

Období	Benzin 95 0 (za 1 litr)	Benzin 98 0 (za 1 litr)	Motorová nafta (za 1 litr)	Elektřina (za 1 kilowatthodinu)
2016	29,70 Kč	33,00 Kč	29,50 Kč	–
2017	29,50 Kč	32,50 Kč	28,60 Kč	–
2018	30,50 Kč	32,80 Kč	29,80 Kč	–
2019	33,10 Kč	37,10 Kč	33,60 Kč	–
2020	32,00 Kč	36,00 Kč	31,80 Kč	4,80 Kč
<b>2021</b>	<b>27,80 Kč</b>	<b>31,50 Kč</b>	<b>27,20 Kč</b>	<b>5,00 Kč</b>

### Sazby stravného v tuzemsku

Období	Trvá-li pracovní cesta:		
	5 až 12 hod.	déle než 12, nejvýše 18 hod.	déle než 18 hod.
2016	70 až 83 Kč	106 až 127 Kč	166 až 198 Kč
2017	72 až 86 Kč	109 až 132 Kč	171 až 205 Kč
2018	78 až 93 Kč	119 až 143 Kč	186 až 223 Kč
2019	82 až 97 Kč	124 až 150 Kč	195 až 233 Kč
2020	87 až 103 Kč	131 až 158 Kč	206 až 246 Kč
<b>2021</b>	<b>91 až 108 Kč</b>	<b>138 až 167 Kč</b>	<b>217 až 259 Kč</b>

„Rozpočtová sféra“ (zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 ZP) může přiznávat stravné pouze v rámci rozpětí. Pro podnikatelskou sféru je závazný pouze dolní limit. Horní limit je hranice, nad kterou se poskytnuté stravné posuzuje jako zdanitelný příjem zaměstnance a je součástí vyměrovacího základu pro pojistné na zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení.