

# POMŮCKY PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ

## Úvodem

Milé kolegyně, vážení kolegové,

Tento e-book obsahuje přehled parametrů, sazeb a informací pro mzdové účetní a pro ty, kteří chtějí vědět o mzdách více.

Mnoho kolegů i lidí v mém pracovním životě, ale i lidé na sociálních sítích mají často otázky, jaké formuláře k personalistice a ke mzdám patří a kde je najdou. Doufám, že spolu s pomůckami, které jsou nedílnou součástí e-booku, budou mzdy a administrativa s nimi spojená, alespoň o trochu jednodušší.

Lenka Vochozková – [LV accounting s.r.o.](http://LVaccounting.s.r.o)



Už jste součástí diskusního kroužku na Facebooku s názvem  
„Účetní kavárna“?  
**Ne?**

Tak se přidejte a diskutujte s lidmi, které zajímá účetnictví a mzdy 😊



**účetní kavárna**  
diskuze - pomůcky - přehledy

**Nepřehlédněte žádné novinky a „dejte like“ stránkám na Facebooku 😊**



Vedení účetnictví a daňové evidence

účetnictví - mzdy - daně - poradenství



Pomůcky, kalkulačky, články a  
novinky ze světa účetnictví a  
daní

## Obsah

1	Pracovněprávní předpisy .....	1
1.1	Minimální a zaručená mzda .....	1
1.1.1	Sjednaná kratší pracovní doba.....	2
1.1.2	Doplatek do výše minimální mzdy .....	2
1.1.3	Co se odvozuje od minimální mzdy.....	2
1.2	Závislá práce.....	3
1.3	Příplatky u podnikatelských subjektů .....	4
1.3.1	Mzda za práci přesčas .....	4
1.3.2	Mzda za práci ve svátek.....	4
1.3.3	Mzda za práci v noci .....	5
1.3.4	Mzda za práci v sobotu a neděli.....	5
1.3.5	Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí .....	5
1.3.6	Odměna za pracovní pohotovost .....	5
2	Zdanění příjmů ze závislé činnosti .....	6
2.1	Základ daně a způsob zdanění .....	6
2.1.1	Zálohová daň .....	6
2.1.2	Srážková daň.....	7
2.2	Slevy na dani .....	7
2.3	Daňové zvýhodnění na děti.....	9
3	Sociální pojištění.....	11
4	Zdravotní pojištění .....	13
5	Nemocenské pojištění .....	15
5.1	Podmínky účasti zaměstnanců na pojištění .....	16
6	Překážky v práci.....	19
6.1	Překážky na straně zaměstnance.....	19
6.1.1	Důležité osobní překážky v práci § 191 ZP:.....	19
6.1.2	Jiné důležité osobní překážky v práci .....	20
6.1.3	Překážky v práci z důvodu obecného zájmu .....	22
6.1.4	Pracovní volno související s brannou povinností .....	23
6.1.5	Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia .....	23
6.2	Překážky v práci na straně zaměstnavatele .....	24
6.2.1	Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí .....	24
6.2.2	Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	24
6.2.3	Překážka v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti .....	25

6.2.4	Doba strávená na pracovní cestě nebo cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než výkonem práce.....	25
7	Cestovní náhrady.....	26
7.1	Druhy cestovních náhrad.....	26
7.1.1	Náhrada jízdních výdajů.....	26
7.1.2	Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny.....	27
7.1.3	Náhrada za ubytování.....	27
7.1.4	Stravné.....	28
7.1.5	Náhrada nutných vedlejších výdajů.....	28
7.2	Zahraniční pracovní cesta.....	28
8	Příklad účtování mezd.....	29
9	Povinnosti zaměstnavatele a mzdové účetní.....	30
9.1	Daň z příjmů ze závislé činnosti.....	30
9.1.1	Registrační povinnost.....	30
9.1.2	Mzdové listy.....	30
9.1.3	Odvod zálohy na daň.....	31
9.1.4	Vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.....	31
9.1.5	Odvod srážkové daně.....	32
9.1.6	Vyúčtování daně z příjmů vybírané srážkou podle zvláštní sazby.....	32
9.2	Zdravotní pojišťovny.....	32
9.2.1	Registrační povinnost.....	32
9.2.2	Měsíční přehled.....	33
9.3	Sociální pojišťovna.....	33
9.3.1	Registrační povinnost.....	33
9.3.2	Nemocenské pojištění.....	33
9.3.3	Měsíční přehled.....	33
9.3.4	Evidenční list důchodového pojištění.....	34
9.4	Zákoník práce.....	34
9.4.1	Povinnosti zaměstnavatele při nástupu zaměstnance do zaměstnání.....	34
9.4.2	Povinnosti zaměstnavatele za trvání pracovního vztahu.....	35
9.4.3	Povinnosti týkající se pracovní doby.....	35
9.4.4	Povinnosti v oblasti dovolené.....	36
9.4.5	Povinnosti v oblasti BOZP.....	37
9.4.6	Povinnost při ukončení pracovněprávního vztahu.....	37

# 1 Pracovněprávní předpisy

Mzdy upravuje především [zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#) (dále jen „ZP“). Sazby minimální a zaručené mzdy pak upravuje [nařízení vlády č. 567/2006 Sb.](#), Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

## 1.1 Minimální a zaručená mzda

**Minimální mzda** je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Vztahuje se na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.

K 1.1.2019 dochází ke zvýšení minimální mzdy z 12.200 Kč na 13.350 Kč za měsíc. Hodinová sazba se zvýšila z 73,30 Kč na 79,80 Kč při 40ti hodinách týdně.

**Zaručená mzda** představuje nejnižší výdělek, na který má zaměstnanec právo podle své odbornosti a složitosti prováděné práce. Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin týdně. Skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou popsány v příloze k [nařízení vlády č. 567/2006 Sb.](#) Jsou zde i příklady prací patřících do jednotlivých skupin podle oborů.

Skupina prací	V Kč za hodinu	V Kč za měsíc
1.	79,80	13.350
2.	88,10	14.740
3.	97,50	16.280
4.	107,40	17.970
5.	118,60	19.850
6.	130,90	21.900
7.	144,50	24.180
8.	159,60	26.700

## **Příklady prací podle skupin:**

1. pomocné práce v kuchyni, dělník na montážní lince, zahradník, doručovatel,
2. popelář, pečovatel, údržbář, přidavač na stavbě,
3. pokladní, řidič nákladního vozidla, kominík, kadeřnice,
4. automechanik, kuchař, pokrývač, instalatér,
5. účetní, zdravotní sestra, učitel autoškoly
6. režisér, správce počítačových sítí,
7. programátor, lékař,
8. vědecká činnost, vysoké manažerské posty.

### **1.1.1 Sjednaná kratší pracovní doba**

Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Podle [§ 80 ZP](#) ale mohou mít zaměstnanci i jinou týdenní pracovní dobu. Zaměstnancům, kteří mají sjednanou kratší pracovní dobu nebo který neodpracovali v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu, která odpovídá stanovené týdenní pracovní době, se sazba minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době.

Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby podle [§ 79 ZP](#) (práce v podzemí, třisměnný a nepřetržitý provoz ,...) se hodinové sazby minimální a zaručené mzdy zvyšují úměrně zkrácení týdenní pracovní doby. Měsíční minimální mzda se v těchto případech nekrátí.

### **1.1.2 Dopltek do výše minimální mzdy**

Pokud mzda nebo odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v kalendářním měsíci nedosáhne výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.

ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

K odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Do mzdy se zahrnují všechny jejich složky s výjimkou mzdy a platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli.

### **1.1.3 Co se odvozuje od minimální mzdy**

**Příplatek ve ztíženém pracovním prostředí** činí nejméně za každý ztěžující vliv 10 % základní sazby minimální mzdy. Minimálně je to pro rok 2019 7,98 Kč/hod resp. 1335 Kč/měsíc. Toto upravuje [§ 7 Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.](#)

**Měsíční daňový bonus** si mohou nárokovat zaměstnanci, kteří dosáhli alespoň výše poloviny minimální mzdy. Pro rok 2019 je to částka 6.675 Kč/měsíčně.

## 2 Zdanění příjmů ze závislé činnosti

Zdanění příjmů fyzických osob (dále jen „FO“), je upraveno v zákoně č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů (dále jen „ZDP“). Sazba daně z příjmů FO je upravena v § 16 ZDP a činí 15%.

### 2.1 Základ daně a způsob zdanění

Základ daně z příjmů ze závislé činnosti tvoří příjmy zvýšené o částku pojistného, které je povinen platit zaměstnavatel (sociální pojistné 24,8% a zdravotní 9%). Obecně se takto stanovený základ daně nazývá „superhrubá mzda“. Takto vypočtený základ daně se zaokrouhlí do 100 Kč na celé koruny a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru.

Rozhodující pro způsob zdanění je okolnost, zda poplatník u plátce podepsal „prohlášení poplatníka“, na základě kterého se pak příjmy budou danit vždy jen zálohovou daní. V případě, že poplatník (zaměstnanec) u zaměstnavatele prohlášení nepodepsal, je jeho příjem z dohod o provedení práce do 10.000 Kč daněn srážkovou daní. Pro poplatníky bez podepsaného prohlášení u všech ostatních příjmů ze závislé činnosti do měsíčního úhrnu 3000 Kč jsou jeho příjmy zdaňovány také srážkovou daní.

Varianty zdanění příjmů ze závislé činnosti v roce 2019			
Podpis prohlášení	Podepsal	Nepodepsal	
Druh příjmů ze závislé činnosti	Všechny příjmy ze závislé činnosti	DPP do 10000 Kč/měs a všechny ostatní příjmy ze ZČ do 3000 Kč/měs	Všechny příjmy ze ZČ kromě DPP do 10000 měsíčně a ostatních příjmů ze ZČ do 3000 Kč/měs
Způsob zdanění	Zálohová daň	Srážková daň	Zálohová daň
Uplatnění slev a zvýhodnění	Lze uplatnit	Nelze uplatnit	

#### 2.1.1 Zálohová daň

Základ daně se pro zdanění zálohovou daní zaokrouhlí do 100 Kč na celé koruny a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru. Sazba daně činí 15 %.

## 4 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, dále výklady k zákonům, stanoviska Ministerstva zdravotnictví, Rozhodčích orgánů a kontrolních institucí a koordinační nařízení EU 883/2004 a 987/2009, mezinárodní smlouvy.

V současné době ve v ČR činných 7 zdravotních pojišťoven:

Kód	Název
111	Všeobecná zdravotní pojišťovna
201	Vojenská zdravotní pojišťovna
205	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna
207	Oborová zdravotní pojišťovna zaměstnanců, bank, pojišťoven a stavebnictví
209	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda
211	Zdravotní pojišťovna Ministerstva vnitra ČR
213	Revírní bratrská pojišťovna

Zdravotní pojišťovnu je možno měnit jednou za 12 měsíců, a vždy jen k 1. dni kalendářního pololetí. Přihlášku je pojištěnec povinen podat vybrané zdravotní pojišťovně v průběhu kalendářního pololetí bezprostředně předcházejícího tomu, ve kterém má ke změně zdravotní pojišťovny dojít, nejpozději pak do 3 měsíce před požadovaným dnem změny.

Novorozenci jsou automaticky pojištěni u zdravotní pojišťovny své matky a změnu může zákonný zástupce, opatrovník nebo poručník provést po přidělení rodného čísla dítěti k prvnímu dni kalendářního pololetí.

Stejně jako u sociálního pojištění i u zdravotního pojištění jsou plátcí v pracovním poměru zaměstnavatel i zaměstnanec.

**Výše pojistného** na zdravotní pojištění činí 13,5% vyměřovacího základu a jednu třetinu (4,5%) hradí zaměstnanec a zbylé dvě třetiny (9%) pak zaměstnavatel.

Zdravotní pojištění	Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Zdravotní pojištění	4,5 % (1/3 z 13,5 %)	9 % (2/3 z 13,5 %)
<b>Celkem</b>	<b>4,5 %</b>	<b>9 %</b>

Zaměstnavatel je povinen platit pojistné dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání z vyměřovacího základu za rozhodné období. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Je splatné od 1. do 20. kalendářního dne následujícího kalendářního měsíce. Za den platby se



## Účast na nemocenském pojištění

Pro zaměstnance je účast na nemocenském pojištění povinná. Dobrovolná účast platí pouze pro OSVČ a zahraniční zaměstnance.

Pojištění vzniká dnem, ve kterém zaměstnanec začal vykonávat práci pro zaměstnavatele a zaniká dnem skončení doby zaměstnání.

## Náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost

Náhradu mzdy poskytuje zaměstnavatel.

Od 1. července 2019 je zrušena karenční doba a náhrada mzdy je proplácena již od prvního dne nemoci ve výši 60% průměrného hodinového výdělku. Poskytuje se nanejvýš do 14. dne dočasné pracovní neschopnosti a to pouze za pracovní dny. Od 15. dne pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží nemocenské, kterou vyplácí OSSZ.

Redukce průměrného hodinového výdělku	Sazba redukce v %	Max. výše PHV
PHV do 190,75 Kč	90	171,675
PHV od 190,75 do 286,13	60	57,228
PHV od 286,13 do 572,25	30	85,836
K PHV nad 572,25 se nepřihlíží		

Sazba pro výpočet náhrady mzdy z redukovaného PHV je stanovena na 60% a maximálně je ohraničena částkou 188,8434 Kč/hod.

Zákoník práce nestanoví pravidla pro zaokrouhlování dílčích částek ani výsledného redukovaného PHV. K výpočtu výše náhrady lze použít kalkulačku výše náhrady mzdy od Ministerstva práce a sociálních věcí nebo příslušný software pro výpočet mezd.

## Nemocenské

Nemocenské poskytuje příslušná OSSZ, nikoliv zaměstnavatel a nahrazuje výpadek příjmu v případě pracovní neschopnosti. Poskytuje se od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, nejdéle 380 dnů.

Nemocenskou může získat ten, koho lékař uznal dočasně práceneschopným a jehož stav trvá déle jak 14 dnů. Musí si také platit nemocenské pojištění. Za zaměstnance toto pojištění odvádí zaměstnavatel.

## 6 Překážky v práci

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práci osobně podle pracovní smlouvy v rozvržené pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Povinnost konat práci zaměstnanec nemá pouze v případě, kdy mu v tom brání překážka v práci. Ta může nastat na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele:

1. Překážky na straně zaměstnance:
  - a) důležité osobní překážky a jiné důležité osobní překážky - [§ 191 – 199 ZP](#) a [§ 199 ZP](#) a [nařízení vlády č. 590/2006 Sb.](#),
  - b) překážky z důvodu obecného zájmu - [§ 200 – 204 ZP](#)
  - c) překážka v práci z důvodu zvyšování kvalifikace [§ 205 ZP](#)
2. Překážky na straně zaměstnavatele
  - d) prostoje a přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy nebo v důsledku živelné události - [§ 207 ZP](#)
  - e) jiné překážky na straně zaměstnavatele - [§ 208 -210 ZP](#)

### 6.1 Překážky na straně zaměstnance

V [§ 206 odst. 1 ZP](#) je uvedeno, že je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas zaměstnavatele požádat o poskytnutí pracovního volna, jinak jej musí uvědomit o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu. Její existenci a dobu trvání musí zaměstnanec také prokázat podle [§ 206 odst. 2 ZP](#).

#### 6.1.1 Důležité osobní překážky v práci § 191 ZP:

- Dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa
- Mateřská nebo rodičovská dovolená
- Ošetřování dítěte mladšího 10ti let nebo jiného člena domácnosti

V těchto případech jde o tradiční typy překážek v práci, pro něž je charakteristické, že při nich zaměstnanec nežádá o pracovní volno, neboť jejich samotná existence prokázaná zaměstnancem zakládá povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci a že při nich, kromě výjimek, nenáleží náhrada mzdy nebo platu.

1. **Dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa** představuje neschopnost zaměstnance k výkonu dosavadní práce. Musí být uznána ošetřujícím lékařem. Karanténou je pak ochranné opatření nařízené orgánem ochrany veřejného zdraví.
2. **Mateřská dovolená** je překážkou v práci výhradně na straně zaměstnankyně v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Přísluší zaměstnankyni po dobu 28 týdnů (37 týdnů, pokud porodila zároveň dvě nebo více dětí). O termínu nástupu na mateřskou dovolenou rozhoduje zaměstnankyně zpravidla tak, že na ni nastupuje mezi 8. až 6. týdnem před očekávaným dnem porodu. Dříve než od počátku 8. týdne nemůže nastoupit. Vyčerpá-li ale zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu než z toho, že porod nastal dříve, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů (31 týdnů, pokud porodila zároveň

## 7 Cestovní náhrady

V roce 2019 došlo k úpravám cestovních náhrad při tuzemských pracovních cestách, tak i u některých sazeb stravného při zahraničních pracovních cestách.

Cestovní náhrady se vyplácejí zaměstnancům, kteří pro zaměstnavatele vykonají pracovní cestu. Pro správné chápání principu poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách je rozhodující sjednané místo výkonu práce zaměstnance v pracovní smlouvě.

### 7.1 Druhy cestovních náhrad

V § 156 odst. 1 ZP jsou taxativně uvedené druhy cestovních náhrad, které může zaměstnavatel v příslušné výši zahrnovat do daňově uznatelných nákladů. Jsou to:

- Náhrada jízdních výdajů
- náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny
- náhrada výdajů za ubytování
- náhrada zvýšených stravovacích výdajů (stravné)
- náhrada nutných vedlejších výdajů.

Stravné pro zaměstnavatele je upraveno v [§ 163 resp. § 176 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#) a ve [Vyhlášce MPSV č. 333/2018 Sb.](#) O změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

#### 7.1.1 Náhrada jízdních výdajů

V § 157 odst. 1 ZP je stanoveno, že náhrada jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby přísluší zaměstnanci v prokázané výši.

##### 1. Náhrada za použití osobního silničního motorového vozidla

Sazby základních náhrad za 1 km jízdy jsou upraveny [§ 157 odst. 4 a 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#) a ve [Vyhlášce MPSV č. 333/2018 Sb.](#)

Sazby základních náhrad za použití vlastního vozidla na 1 km jízdy	
Druh použitého vozidla	Rok 2019
Osobní silniční motorová vozidla	4,10 Kč
Jednostopá vozidla a tříkolky	1,10 Kč
Použití přívěsu k motorovému vozidlu	4,75 Kč
Nákladní automobily, autobusy, traktory	8,20 Kč

Tyto sazby se každoročně mění v závislosti na vývoj cen prováděcím právním předpisem MPSV vydávaným podle [§ 189 ZP](#).

## 9 Povinnosti zaměstnavatele a mzdové účetní

### 9.1 Daň z příjmů ze závislé činnosti

#### 9.1.1 Registrační povinnost

Plátcem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti se osoba stává, jakmile poskytne fyzické osobě (zaměstnanci) příjem ze závislé činnosti, e kterého vzniká povinnost odvést daň zvláštní sazbou daně, případně odvést zálohu na daň podle [§ 38h ZDP](#).

Zaměstnavatel má povinnost registrovat se u místně příslušného úřadu jako plátce daně z příjmů. Při registraci je nutné rozlišit, zda je plátce fyzická nebo právnická osoba.

1. Fyzická osoba se zaregistruje využitím tiskopisu „Přihláška k registraci pro fyzické osoby“, kde zaškrtně, zda je:
  - a) plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti
  - b) Plátcem daně z příjmů vybírané zvláštní sazbou daně
2. Právnická osoba se zaregistruje s využitím tiskopisu „Přihláška k registraci pro právnické osoby, kde opět zaškrtně, zda je:
  - a) plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti
  - b) Plátcem daně z příjmů vybírané zvláštní sazbou daně.

#### 9.1.2 Mzdové listy

Mezi důležité povinnosti plátce patří povinnost vést mzdové listy pro poplatníky s příjmy ze závislé činnosti a rekapitulaci o sražených zálohách a dani sražené podle zvláštní sazby daně za každý kalendářní měsíc a za celé zdaňovací období.

**Náležitosti mzdových listů jsou upraveny v [§ 38j ZDP](#):**

1. Poplatníkově jméno a příjmení, i dřívější,
2. rodné číslo a u daňového nerezidenta datum narození, číslo a typ dokladu prokazující jeho totožnost a kód státu, který tento doklad vydal a identifikaci pro daňové účely státu daňové rezidence a kód státu, jehož je daňovým rezidentem,
3. bydliště poplatníka,
4. jméno a rodné číslo osoby, na kterou (které) uplatňuje slevu na dani podle [§ 35ba ZDP](#) a daňové zvýhodnění a dále:
  - a) výši jednotlivých nezdánitelných částek základu daně podle [§ 15 ZDP](#),
  - b) částek slevy na dani podle [§ 35ba](#),
  - c) částek daňového zvýhodnění,
  - d) důvod jejich uznání,
  - e) den nástupu poplatníka do zaměstnání,
  - f) za každý kalendářní měsíc,
  - g) úhrn zúčtovaných mezd,

#### 9.4.5 Povinnosti v oblasti BOZP

1. Zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví, která se týkají výkonu práce.
2. Hradit náklady spojené se zajišťováním BOZP.
3. Vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostřední a pracovní podmínky.
4. Zajistit splnění požadavků týkajících se pracoviště a pracovního prostředí, které jsou uvedeny v [nařízení vlády č. 101/2005 Sb.](#), o bližších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.
5. Nepřipustit, aby mladistvý zaměstnanec, těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí a zaměstnankyně, matka do konce 9. měsíce porodu vykonávali práce nebo pracovali na pracovištích, které jsou těmto osobám zakázány [vyhláškou č. 180/2015 Sb.](#), o zakázaných pracích nebo pracovištích.
6. Poskytnout zaměstnanci bezplatně osobní ochranné pracovní prostředky a kontrolovat a udržovat osobní ochranné prostředky v použitelném stavu.
7. Vést knihu úrazu, hlásit pracovní úraz a poslat záznam o úrazu stanoveným institucím, přijímat patření proti opakování pracovních úrazů.
8. Vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání.
9. Zajistit, aby byly splněny požadavky BOZP uvedené [zákonem č. 309/2006 Sb.](#)

#### 9.4.6 Povinnost při ukončení pracovněprávního vztahu

Rozvázat pracovní poměr lze možné jedním ze způsobů uvedených v § 48, a to dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době.

Při skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti vydat zaměstnanci:

1. Potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list), který musí obsahovat údaje v § 313 ZP:
  - a. Údaje o zaměstnání
  - b. Druh konaných prací
  - c. Dosaženou kvalifikaci,
  - d. Odpracovanou dobu
  - e. Údaje o případných srážkách ze mzdy
  - f. Údaje o započitatelné době zaměstnání v I. A II. Pracovní kategorii za dobu před 1. lednem 1993 pro účely důchodového pojištění
2. Údaje o výši průměrného výdělku, o tom, zda pracovní poměr, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti byly zaměstnavatelem rozvázány z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zvláště hrubým způsobem, a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.
3. Posudek o pracovní činnosti, pokud o to zaměstnanec požádá do 15 dnů.

4. Oznámit do 1 týdne soudu, který nařídil výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy, že povinný přestal u zaměstnavatele pracovat a poslat soudu vyúčtování srážek, které zaměstnavatel ze mzdy provedl a vyplatil oprávněným.
5. Oznámit do 8 dnů, že dlužník přestal u zaměstnavatele pracovat.
6. Poskytnout zaměstnanci odstupné v případech uvedených v § 67 ZP v příslušné výši.
7. Vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu za období, na které mu vzniklo právo.
8. Při měsíčním vyúčtování mzdy vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a provedených srážkách.



**účetní kavárna**  
diskuze - pomůcky - přehledy

**účetnictví**  
účetnictví - mzdy - daně - poradenství



# PROHLÁŠENÍ MLADISTVÉHO ZAMĚŠTNANCE

Zaměstnavatel \_\_\_\_\_

Zaměstnanec \_\_\_\_\_

Prohlašuji, že k datu nástupu do zaměstnání v rámci

- pracovního poměru
- dohody o provedení práce
- dohody o pracovní činnosti \*

nemám uzavřen pracovněprávní vztah u jiného zaměstnavatele. Zároveň beru na vědomí, že pokud v průběhu trvání pracovněprávního vztahu dojde ke změně této skutečnosti, změnu ihned oznámím.

\*Nehodící se škrtněte

Datum: \_\_\_\_\_ Podpis zaměstnance \_\_\_\_\_

# DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

.....  
IČ: .....

se sídlem .....

zastoupený .....

(dále jen „zaměstnavatel“)

**a**

.....  
Datum narození: .....

Rodné číslo: .....

Bytem: .....

(dále jen „zaměstnanec“)

Společně též jako „smluvní strany“

uzavírají dle ustanovení § 74 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v aktuálním znění,

## **d o h o d u o p r o v e d e n í p r á c e:**

### **Čl. I Základní podmínky**

- Zaměstnanec se zavazuje, že v době od ..... bude pro zaměstnavatele vykonávat práci na pozici: .....
- Místem výkonu práce je .....
- Zaměstnanec bude práci dle předchozího odstavce vykonávat osobně, v době stanovené zaměstnavatelem a dle jeho pokynů, na místě stanoveném zaměstnavatelem. Zaměstnanec se zavazuje vykonávat práci v souladu s předpisy vztahujícími se na jejich výkon, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Rozsah práce: maximálně 300 hodin ročně.

### **Čl. II Odměna za práci**

- Za řádně provedenou práci odpovídající sjednaným podmínkám byla účastníky dohody sjednána předpokládaná odměna ve výši ..... **KČ** hrubého. Z této částky bude vypočítána daň a jiné srážky stanovené obecně závaznými předpisy, které odvádí zaměstnavatel.
- Pokud odměna podle počtu odpracovaných hodin přesáhne měsíčně částku stanovenou předpisy o nemocenském pojištění a veřejném zdravotním pojištění, tj. částku 10000 Kč, zaměstnavatel provede z odměny odvody sociálního a zdravotního pojištění a zaměstnanci vyplatí odměnu sníženou o tyto odvody.
- Odměna bude zaměstnanci vyplácena vždy měsíčně, ve výši podle počtu odpracovaných hodin za odpracovaný kalendářní měsíc. Odměna bude zaměstnanci vyplácena vždy k 15. dni následujícího kalendářního měsíce, a to:
  - převodem na účet zaměstnance ..... vedený u .....
  - hotově

(nehodící se škrtněte)

### **Čl. III Práva a povinnosti stran**

- Zaměstnanec svým podpisem stvrzuje, že byl před podpisem smlouvy seznámen s právními předpisy vztahujícími se k vykonávané práci a s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.



# ŽÁDOST O NEPLACENÉ VOLNO

**Zaměstnanec** \_\_\_\_\_

Žádám o neplacené volno od: \_\_\_\_\_ do: \_\_\_\_\_

Celkem pracovních dnů: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ Podpis zaměstnance \_\_\_\_\_

**Odpovědná osoba** \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ Podpis odpovědné osoby \_\_\_\_\_

# DOHODA SE ZAMĚSTNANCEM O SRÁŽKÁCH ZE MZDY

Zaměstnanec	
Jméno a příjmení	

Zaměstnanec se dohodl se zaměstnavatelem, že srážky ze mzdy budou prováděny v tomto rozsahu:

<b>Výživné</b>			
Částka	Číslo účtu	Variabilní symbol	poznámka

<b>Srážka ze mzdy za jídlo za směnu</b>			
Částka	Číslo účtu	Variabilní symbol	poznámka

<b>Půjčka od zaměstnavatele</b>			
Částka	Číslo účtu	Variabilní symbol	poznámka

<b>Půjčka od úvěrové instituce</b>			
Částka	Číslo účtu	Variabilní symbol	poznámka

Částka	Číslo účtu	Variabilní symbol	poznámka

Částka	Číslo účtu	Variabilní symbol	poznámka