

## OBSAH 5 / 2023

<b>AKTUÁLNĚ</b>	<b>A</b>
Změny ve zdanění dohod o pracovní činnosti . . . . .	3
<i>Ing. Ivan Macháček</i>	
Jak a kdy čerpat dovolenou z roku 2022 . . . . .	8
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>	
<b>PRACOVNÍ PRÁVO</b>	<b>PP</b>
Home office aneb výkon práce z domova . . . . .	12
<i>JUDr. Jana Drexlerová</i>	
Povinnost zaměstnance k náhradě škody zaměstnavateli . . . . .	17
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Praktická řešení k zákoníku práce . . . . .	21
<b>CHYBY A POKUTY</b>	<b>CH</b>
Jak správně sestavit harmonogram směn . . . . .	24
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Bolestné – změny. . . . .	28
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Nové firemní předpisy zaměstnavatele. . . . .	31
<i>JUDr. Ladislav Jouza</i>	
<b>ODMĚŇOVÁNÍ</b>	<b>ODM</b>
Specifické příjmy ze závislé činnosti . . . . .	35
<i>Ing. Luděk Pecl</i>	
Příspěvky zaměstnavatele na ošacení zaměstnancům . . . . .	38
<i>Ing. Pavel Novák</i>	
Odměňování podle zákoníku práce . . . . .	41
<i>Ing. Luděk Pecl</i>	
Splatnost mzdy a termín výplaty – praktické dopady rozdílu. . . . .	45
<i>Richard W. Fetter</i>	
Praktická řešení k odměňování. . . . .	47
<b>ODVODY</b>	<b>ODV</b>
Zdravotní pojištění – když zaměstnanec nastupuje do zaměstnání . . . . .	49
<i>Ing. Antonín Daněk</i>	
Vyměřovací základ zaměstnance . . . . .	53
<i>Ing. Luděk Pecl</i>	
Praktická řešení k odvodům . . . . .	57
<i>vypracoval Ing. Luděk Pecl</i>	
<b>VÝDAJE ZAMĚSTNAVATELE</b>	<b>VZ</b>
Výdaje na bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců . . . . .	59
<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Výdaje na automobil – pro soukromé účely zaměstnance . . . . .	63
<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
Výdaje na práva zaměstnanců . . . . .	68
<i>Ing. Martin Děrgel</i>	
<b>VEŘEJNÁ SPRÁVA</b>	<b>VS</b>
Software v účetnictví vybraných účetních jednotek . . . . .	71
<i>Ing. Zdeněk Morávek</i>	
Zákaz kouření ve školách a praxe. . . . .	74
<i>JUDr. Eva Dandová</i>	
Místostarosta obce v pracovněprávních vztazích – rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR. . . . .	78
<i>Richard W. Fetter</i>	

## ZMĚNY VE ZDANĚNÍ DOHOD O PRACOVNÍ ČINNOSTI

... Zatímco dle § 6 odst. 4 písm. b) ZDP platí, že srážková daň se použije pro příjmy v úhrnné výši nepřesahující u téhož plátce daně za kalendářní měsíc částku rozhodnou pro účast zaměstnance na nemocenském pojištění (částka 4 000 Kč v roce 2023), z § 6 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění vyplývá, že zaměstnanci jsou účastní nemocenského pojištění, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu za kalendářní měsíc činí alespoň částku 4 000 Kč (od 1. 1. 2023).

## JAK A KDY ČERPAT DOVOLENOU Z ROKU 2022

... Zaměstnanec nemůže o dovolenou přijít. Nevyčerpá-li ji ani do konce následujícího kalendářního roku, tedy do konce roku 2023 proto, že byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci.

## HOME OFFICE ANEB VÝKON PRÁCE Z DOMOVA

... I pracovní doba zaměstnance pracujícího z domova je nejvýše 40 hodin týdně a ta by měla být respektována. To, že se na domáckého zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, neznamená, že by se na něj nevztahovala i úprava o přestávkách v práci, bezpečnostních přestávkách a dobách odpočinku.

## BOLESTNÉ - ZMĚNY

... Bodové ohodnocení škody na zdraví lze takto zvýšit až o 50 % s ohledem na rozsah a tíži komplikací, anebo došlo-li v příčinné souvislosti s poškozením zdraví k „náročnému způsobu léčení“. Bodové ohodnocení škody na zdraví (včetně uvedeného zvýšení) se vymezuje v lékařském posudku (§ 2 odst. 2, § 8 nařízení vlády). Uvedený postup lékaře při hodnocení nelze zaměňovat s možností zvýšení této náhrady soudem podle § 271s ZP.

## PŘÍSPĚVKY ZAMĚSTNAVATELE NA OŠACENÍ ZAMĚSTNANCŮM

... Nákup a případná úprava takového jednotného pracovního oblečení (stejnokrojů) patří mezi výdaje vynaložené zaměstnavatelem na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Rovněž úhrada za udržování či opravu tohoto ošacení patří do kategorie výdajů na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů.

## SPLATNOST A VÝPLATA MZDY – PRAKTICKÉ DOPADY ROZDÍLU

... Je třeba pečlivě rozlišovat splatnost mzdy a výplatní termín mzdy. Splátnost mzdy upravuje zákoník práce v ust. § 141 odst. 1: Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu pak musí být podle ust. § 141 odst. 3 zákoníku práce sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce, tedy v rámci období splatnosti mzdy.

## SOFTWARE V ÚČETNICTVÍ VYBRANÝCH ÚČETNÍCH JEDNOTEK

... Aby software představoval dlouhodobý nehmotný majetek, musí být tento software vytvářen vlastní činností k obchodování s ním, nebo nabyt od jiných osob. Další podmínkou je potom hodnota ocenění a doba použitelnosti.