

[AD REM - K věci]

Personální a mzdový čtvrtletník



speciální
vydání



CESTOVNÍ NÁHRADY

[editorial]

Vážení a milí čtenáři,

přinášíme vám druhé speciální vydání našeho časopisu, které jsme tentokrát zaměřili na cestovní náhrady. Že jsem prý s těmi cestovními náhradami přehnaně optimistická, jsem už slyšela. Asi ano. Ale víte co? My už konkrétně tento speciál připravujeme rok. Dokonce to měl být úplně první speciál ze všech. Ale přišla první vlna, pak druhá a teď třetí. A my chceme jít vstříc lepším dnům a pokud tomu tento speciál alespoň trochu napomůže, pak je pro mě dobrým počinem :-)

Většinu obsahu nám pomohla vytvořit **JUDr. Marie Salačová**, uznávaná specialistka na cestovní náhrady. Nechybí ale ani zajímavé články od jiných autorů, jako jsou zejména naši trvale spolupracující **advokáti**. No a odpustit jsme si nemohli ani tradiční rubriku mini rozhovorů.

Tak si zkuste najít chvíli a začíst se. Budeme potěšeni, pokud vám Ad rem opět alespoň trochu pomůže ve vaší praxi.

Na viděnou v březnu u letošního prvního „klasického“ čísla.

Vaše Klára Gottwaldová



Zůstaňme v kontaktu!



Klára Gottwaldová



gottwaldova@tsmvyskov.cz



MRZÍ NÁS TO, ALE... RUŠÍME NAŠE KONFERENCE.



V říjnu a v listopadu jsme měli pořádat naše už tradiční konference, a to dokonce konference jubilejní - dvacátou konferenci mzdových účetních a dvacátou konferenci personalistů. **Přestože se vzdělávání přehouplo do online prostředí, rozhodli jsme se, že v případě našich konferencí touto cestou jít nechceme a konference jsme přesunuli** na duben roku 2021.

Protože za konferencemi ale stojí spousta příprav, **bylo načase si přiznat, že s ohledem na aktuální vývoj situace u nás i dubnové termíny rušíme.** Je to tak. V případě konferencí však trváme! :-) na tom, abychom se s vámi sešli osobně. Takže dáme všemu čas. Nový termín konferencí aktuálně nemáme, počkáme a na podzim uvidíme, co situace přinese. Držte nám palce, už teď se na vás těšíme! :-)

**KONFERENCE
MZDOVÝCH
ÚČETNÍCH**

~~22. 4. 21~~

**KONFERENCE
PERSONALISTŮ**

~~29. 4. 21~~

Změny náhrad cestovních výdajů s účinností od 1. 1. 2021



JUDr. Marie Salačová

Dnem 1. 1. 2021 nabyla účinnosti nová vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 21. prosince 2020 č. 589/2020 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, a stejně tak i vyhláška Ministerstva financí ze dne 4. prosince 2020, o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2021, a to pod číslem 510/2020 Sb. Citovaná vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí současně zrušila vyhlášku č. 358/2019 Sb. a citovaná vyhláška Ministerstva financí vyhlášku č. 310/2019 Sb.

Povinnost ke stanovení zmíněné úpravy jmenovanými ministerstvy vyplývá z ustanovení § 189 odst.1 a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. V odstavci 1 tohoto ustanovení je jednoznačně stanoveno, že v pravidelném termínu od 1. ledna Ministerstvo práce a sociálních věcí 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. Obdobně je pak v odstavci 4 stanoveno, že 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. V mimořádném termínu jmenovaná ministerstva upraví vyhláškou příslušné náhrady, jestliže se shora zmíněné ceny ode dne účinnosti zákoníku práce nebo poslední úpravy,

obsažené ve vyhlášce, zvýší nebo sníží alespoň o 20 %. U změn základních sazeb zahraničního stravného platí stanovený procentuální pohyb ještě i pro kurz stanovené cizí měny od poslední úpravy.

Sazby stravného pro kalendářní rok 2021 pro tuzemské pracovní cesty mění shora citovaná vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí pro zaměstnance zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 (tj. pro zaměstnance zaměstnavatele v podnikatelské sféře) shora citovaného zákoníku práce v jeho § 163 odst. 1 ve svém ustanovení § 2 a pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst.3 (tj. pro zaměstnance zaměstnavatele v rozpočtové nebo státní správě) téhož zákoníku práce v jeho § 176 odst.1 ve svém § 3, a to v následujícím rozsahu.

Ve zmíněném § 2 je nově stanoveno, že za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 163 odst. 1 zákoníku práce nejméně ve výši

- a) 91 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,**
- b) 138 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,**
- c) 217 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.**

Ve zmíněném § 3 je pak také nově stanoveno, že za každý kalendářní den

pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 176 odst. 1 zákoníku práce ve výši

- a) 91 Kč až 108 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,**
- b) 138 Kč až 167 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,**
- c) 217 Kč až 259 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.**

Sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel je v téže vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí stanovena v jejím § 1. Jde konkrétně o to, že sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u

- a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,20 Kč,**
- b) osobních silničních motorových vozidel 4,40 Kč.**

To prakticky znamená, že nová právní úprava sazby základní náhrady pro příští kalendářní rok, tj. rok 2021, se mění v obou sazbách.

Z toho pak vyplývá, že u nákladních automobilů, autobusů a traktorů činí nejméně 8,80 Kč, tj. nejméně dvojnásobnou výši základní sazby platné pro osobní silniční motorová vozidla, jak je stanoveno v § 157 odst. 5 zákoníku práce. Samozřejmě že u zaměstnavatelů v rozpočtové nebo státní správě jsou tyto sazby základní náhrady závazné, a to na základě § 175 zákoníku práce.

Výše průměrné ceny za 1 litr pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí zákoníku práce nově činí na základě § 4 nové shora citované vyhlášky

- a) 27,80 Kč u benzínu automobilového 95 oktanů,
- b) 31,50 Kč u benzínu automobilového 98 oktanů,
- c) 27,20 Kč u motorové nafty,
- d) 5,00 Kč za 1 kilowatthodinu elektřiny.

Příklad:

Zaměstnanec použil ke služební cestě vlastní vozidlo, ale nemá doklad o nákupu PHM. Vozidlo jezdí na LPG. Jakým způsobem určím cestovní náhrady? Je někde vyhlášována průměrná cena pro LPG?

Řešení:

Průměrná cena pro LPG není nikde vyhlášována. Situace je následující:

Podmínky pro používání soukromých silničních motorových vozidel při pracovních cestách zaměstnanců upravuje a stanoví ustanovení § 157 a § 158 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Způsob výpočtu náhrady za spotřebovanou pohonnou hmotu upravuje ustanovení zmíněného § 158, a to jeho odstavce 2, 3 a 4. Zde je jednoznačně stanoveno, že náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty, což prakticky obecně znamená výpočtem za pomoci ceny pohonné hmoty a údajů o spotřebě pohonné hmoty vozidla uvedených ve velkém technickém průkazu vozidla (protože žádné vozidlo není schopno měřit spotřebu pohonné hmoty pro každou konkrétní pracovní cestu zvlášť). Dále je stanoveno, že cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou a 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, tj. vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou je pro kalendářní rok 2021 vyhláška č. 589/2020 Sb.

Jestliže shora zmíněný technický průkaz použitého vozidla potřebné údaje neobsahuje, vznikne zaměstnanci právo na náhradu výdajů za spotřebované pohonné hmoty, pouze tehdy, pokud spotřebu pohonné hmoty prokáže technickým průkazem vozidla shodného typu se shodným objemem válců nebo si nechá stanovit údaje autorizovanou zkušebnou motorizovaných vozidel. A shodný postup platí i pro změnu používané pohonné hmoty, to znamená z benzínu na plyn, pokud se takové soukromé vozidlo používá pro pracovní účely, tedy i pracovní cesty.

Příklad:

Jsme společnost s ručením omezeným, zaměstnanec naší firmy bude v průběhu ledna 2021 vyslán na tuzemskou pracovní cestu a se souhlasem zaměstnavatele použije soukromé silniční motorové vozidlo ve smyslu ustanovení § 157 odst. 3 zákoníku práce. Nejsme si jisti, zda zaměstnanec musí použít své vlastní silniční motorové vozidlo a jak počítat náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu, pokud se týká ceny za benzín?

Řešení:

V ustanovení § 157 odst. 3 zákoníku práce je jasné stanoveno, že použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu (vzniká nárok) za každý 1 km jízdy sazba základní náhrady a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu. Zaměstnanec může použít soukromé silniční motorové vozidlo kohokoli, nejenom svoje, pouze nemůže použít vozidlo svého zaměstnavatele, kterým by byl podnikatel – osoba samostatně výdělečně činná, tedy s vyúčtováním náhrad za jeho použití. Nové sazby základní náhrady a průměrné ceny pohonných hmot stanoví s účinností od 1. 1. 2021 vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 589/2020 Sb. Sazba základní

náhrady činí nejméně 4,40 Kč za 1 km jízdy a průměrné ceny benzínu jsou rozdílné podle druhu benzínu, jak je shora uvedeno.

Jestliže bude chtít zaměstnanec počítat po návratu z pracovní cesty náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu s cenou pohonné hmoty za jakou ji skutečně nakoupil, musí k předmětnému vyúčtování připojit doklad o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou. Dokonce bude-li prokazovat 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 však 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 zákoníku práce, tj. vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 589/2020 Sb. Tento postup vyplývá z ustanovení § 158 odst. 3 zákoníku práce.

Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu určí zaměstnavatel podle ustanovení § 158 odst. 2 zákoníku práce násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty. Protože však žádné auto není schopno měřit konkrétní spotřebu pohonné hmoty pro každou pracovní cestu samostatně, bude vypočítávat spotřebu pohonné hmoty silničního motorového vozidla zaměstnavatel i nadále z údajů o spotřebě uvedených v technickém (tj. velkém) průkazu použitého vozidla, které je zaměstnanec povinen zaměstnavateli předložit (tj. k nahlédnutí, nikoliv k fotografování – předmětný technický průkaz si může zaměstnavatel ofotit pouze se souhlasem zaměstnance, a to vzhledem k zákonu o ochraně osobních dat). 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. Současně je přímo v zákonném textu



dále stanoveno, že při určení spotřeby pohonné hmoty použije zaměstnavatel údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropské unie. To prakticky znamená, že obsahuje-li technický průkaz použitého vozidla tento údaj, počítá se náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu pouze s tímto údajem (tj. ten třetí středně vysoký) a nepočítá se už aritmetický průměr. Není-li však tento údaj (pro kombinovaný provoz) v technickém průkazu uveden, vypočítá zaměstnavatel spotřebu pohonné hmoty vozidla i nadále aritmetickým průměrem z údajů v technickém průkazu uvedených. Tato pravidla jsou stanovena v ustanovení § 158 odst. 3 a odst. 4 zákoníku práce. Údaje o spotřebě pro kombinovaný provoz jsou uváděny do technických průkazů vozidel zhruba od konce roku 2005. V současné době byla již také uveřejněna ve Sbírce zákonů nová vyhláška Ministerstva financí o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2021, a to pod číslem 510/2020 Sb., která nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2021.

Pokud se týká změn v základních sazbách zahraničního stravného, je

třeba konstatovat, že základní sazby zahraničního stravného v cizí měně pro rok 2021 jsou stanoveny v příloze ke shora citované vyhlášce Ministerstva financí. Tato vyhláška také ruší vyhlášku č. 310/2019 Sb., platnou pro kalendářní rok 2020.

Pokud se týká základních sazeb zahraničního stravného pro kalendářní rok 2021, je nutno zdůraznit, že shora citovaná vyhláška přináší ve výši základních sazeb 17 změn. Pokud se jedná o zmíněné změny, jde o následující konkrétní změny – vždy jde o zvýšení sazby:

Afgánistan	ze 40 EUR	na 45 EUR
Albánie	ze 35 EUR	na 40 EUR
Bulharsko	ze 35 EUR	na 40 EUR
Čad	ze 45 EUR	na 50 EUR
Filipíny	ze 35 EUR	na 40 EUR
Indonésie	ze 35 EUR	na 40 EUR
Kamerun	ze 45 EUR	na 50 EUR
Kuba	ze 50 EUR	na 55 EUR
Niger	ze 45 EUR	na 50 EUR
Nigérie	ze 45 EUR	na 50 EUR
Rovn. Guinea	ze 45 EUR	na 50 EUR
Senegal	ze 45 EUR	na 50 EUR
Slovinsko	ze 35 EUR	na 40 EUR
Svatý Tomáš a Princův ostrov	ze 35 EUR	na 40 EUR

Švédsko	ze 50 EUR	na 55 EUR
Tchaj-wan	ze 40 EUR	na 45 EUR
Turkmenistan	ze 40 EUR	na 45 EUR

Současně s uvedenými změnami byl z Karibiku – ostrovních států pod ad 2 vypuštěn Svatý Martin a nově zařazen mezi ostatní země neuvedené v příloze.

Závěrem doporučuji, aby si čtenáři všechny uvedené změny potvrdili citovanými vyhláškami.

JUDr. Marie Salačová
specialistka s dlouholetou praxí,
autorka odborných publikací

Nejbližší semináře:

Cestovní náhrady

22. 3. 2021 online kurz
21. 4. 2021 Praha
26. 4. 2021 Brno
17. 5. 2021 Praha
15. 6. 2021 Ostrava

[otázky a odpovědi]

Náhrada za pohonné hmoty

Dotaz:

Zákoník práce § 158 odst. 4 říká, že při určení spotřeby pohonné hmoty použije zaměstnavatel údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropské unie. Není-li tento údaj v technickém průkazu uveden, vypočítá zaměstnavatel spotřebu pohonné hmoty vozidla aritmetickým průměrem z údajů v technickém průkazu uvedených. Může si zaměstnavatel stanovit ve své vnitřní směrnici, že všechny průměrné spotřeby bude počítat aritmetickým průměrem bez ohledu na uvedenou normu a bude cestovní náhrada daňově účinná bez jiných daňových dopadů?

Odpověď:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je obecně závazný platný právní předpis s širokou pravomocí a proto nelze jeho jednotlivá ustanovení pomíjet.

V ustanovení § 158 odst. 4 shora citovaného zákona je přesně a jasně stanoveno, že při určení spotřeby pohonné hmoty použije zaměstnavatel údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropské unie s tím, že není-li tento údaj v technickém průkazu uveden, vypočítá zaměstnavatel spotřebu pohonné hmoty vozidla aritmetickým průměrem z údajů v technickém průkazu uvedených. Tato formulace v předmětné otázce je tedy nezpochybnitelná a kategoricky znamená jednoznačný postup, tj. jestliže technický průkaz použitého vozidla obsahuje údaj o spotřebě pro kombinovaný provoz podle norem Evropské unie, je zaměstnavatel povinen s tímto údajem spotřebu pohonné hmoty počítat. Druhý způsob výpočtu je možný až v případě, že v technickém průkazu použitého vozidla nebude uveden údaj pro kombinovaný provoz



podle norem Evropské unie. Z uvedeného vyplývá, že tedy není možné uvedenou platnou právní úpravu nahradit vnitřní směrnici s pouze způsobem výpočtu spotřeby pohonné hmoty aritmetickým průměrem z údajů uvedených v technickém průkazu vozidla.

Pro úplnost je třeba ještě upozornit a zdůraznit skutečnost, že pokud zaměstnavatel uvede ve svém vnitřním předpisu cokoli, co by bylo v rozporu s obecně platnou právní úpravou, pak je toto automaticky neplatné.

Počátek pracovní cesty

Dotaz:

Zaměstnavatel má sídlo v Ostravě a zaměstnanci mají pro účely cestovních náhrad ve smlouvě místo výkonu Ostravu (mají konkrétní adresu). Může zaměstnanec, který bydlí ve Frýdku a jede vlakem na služební cestu do Prahy, mít lístek na vlak Frýdek - Praha a nechat si ho v cestovním příkazu proplatit a uvést zahájení služební cesty Frýdek?

Odpověď:

Platnou právní úpravu pro poskytování cestovních náhrad při tuzemských i zahraničních pracovních cestách zaměstnanců obsahuje především sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Podle jeho ustanovení § 153 odst. 1 platí, že veškeré podmínky pracovních cest zaměstnanců vždy určuje výhradně a sám zaměstnavatel a zaměstnanec není oprávněn na zaměstnavatelem určených předmětných podmínkách svévolně cokoli měnit a pokud tak učiní, všechny důsledky „padají“ na jeho hlavu a stávají se jeho soukromou záležitostí.

Ve zmíněném § 153 odst. 1 je přesně stanoveno, že 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 s tím, že přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

Z toho jasně vyplývá, že zaměstnavatel určuje svým zaměstnancům při jejich pracovních cestách, mimo jiného, také počátek a konec této pracovní cesty.

A protože zákonná formulace je obecná, může zaměstnavatel určit zaměstnanci pro každou jeho pracovní cestu její počátek a konec podle vlastního uvážení, kdekoliv na světě s tím, že místo bydliště není vyloučené.

Z uvedeného je tedy zřejmé, že v daném případě může zaměstnavatel bez problémů určit zaměstnanci počátek i konec předmětné pracovní cesty v místě bydliště, tj. ve Frýdku, a protože zaměstnanec jede do Prahy, bude vyúčtovávat cenu jízdenky Frýdek – Praha (a to i kdyby projížděl Ostravou jako místem výkonu práce)

Pracovní cesta a dopravní nehoda

Dotaz:

Naši dva zaměstnanci vyrazili na servis do Přelouče v 9:00 hod. Při zpáteční cestě došlo k dopravní nehodě, kterou naši zaměstnanci nezavinili (cca 10 km před Prahou). Jeden byl odvezen do nemocnice do Kolína, kde byl vyšetřen a propuštěn do domácí ošetřování a druhý den nastoupil na nemocenskou. Druhý zaměstnanec byl odvezen do Vinohradské nemocnice, také propuštěn a také od následujícího dne na nemocenskou. Kdy mám ukončit pracovní cestu? V tu dobu, kdy se stala dopravní nehoda nebo kdy byli propuštěni z nemocnice?

Odpověď:

Podle ustanovení § 42 odst. 1 věty první zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, je přesně stanoveno, že pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Jestliže u zaměstnanců v průběhu pracovní cesty dojde k dopravní nehodě (způsobem dopravy bylo zaměstnavatelem určeno služební silniční motorové vozidlo), nelze v důsledku této skutečnosti okamžitě ukončit zaměstnancům pracovní cestu bez ohledu na to, kdo dopravní nehodu zavinil. Pracovní cestu může zaměstnavatel ukončit až okamžikem, kdy zaměstnanci dojedou domů nebo do místa pravidelného pracoviště nebo do jiného místa, kde zaměstnavatel ukončil předmětnou pracovní cestu.

V případě, že by zaměstnanci byli ponecháni v nemocnici, bude pracovní cesta pokračovat, jenom zaměstnavatel musí krátit stravné zaměstnancům za celodenní bezplatné stravování (snídani, oběd a večeři) za dny pobytu v nemocnici (jedná se o stravování ze zdravotního pojištění) – pracovní cestu nelze v tuto dobu ukončit, protože zaměstnanci si nemoc nebo zranění nenaplánovali ani s tím pro pracovní cestu nepočítali. Pracovní cesta zaměstnanců končí až když se vrátí do místa ukončení pracovní cesty určeného zaměstnavatelem.

Dotaz:

Pracovnice byla na pracovní cestě (na detašovaném pracovišti v Toužimi) v čase 7:30 – 10:00, pak cestu přerušila z důvodu návštěvy lékaře 10:00 – 12:00 hodin, znovu nastoupila pracovní cestu (opět na stejném detašovaném pracovišti v Toužimi) ve 12:00 do 16:00 hodin. Má nárok na stravné? Sčítají se časy strávené na detašovaném pracovišti? Místo výkonu práce má v Karlových Varech.

Odpověď:

Podle § 153 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, určuje všechny podmínky pracovní cesty zaměstnanec výhradně a sám zaměstnavatel. Zaměstnanec není oprávněn svévolně cokoli změnit a pokud tak učiní, veškeré důsledky „padají“ na jeho hlavu.

Pokud se týká v dotazu zmíněného přerušení pracovní cesty, je třeba zdůraznit, že o přerušení pracovní cesty musí vždy rozhodnout sám zaměstnavatel a musí to být přesně uvedeno v podmínkách pracovní cesty na první straně cestovního příkazu. Jedná se prakticky o aplikaci § 160 shora citovaného zákona. V tomto ustanovení je přesně stanoveno, že 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. A obdobně se postupuje i v případě před výkonem práce.

Z uvedeného vyplývá, že v dotazu uvedené přerušení pracovní cesty z důvodu návštěvy lékaře, aby to bylo v souvislosti s pracovní cestou akceptovatelné, by muselo být rozhodnuto (schváleno) zaměstnavatelem před zahájením pracovní cesty. Jestliže tomu tak skutečně bylo, pak se stále jedná o jednu pracovní cestu s tím, že za dobu návštěvy lékaře zaměstnanci náhrady cestovních výdajů (dobu 10 až 12.00 hodin) nepřísluší. Zbývající doby pracovní cesty - tj. před a po návštěvě lékaře, se sečtou a za ně se přiznají náhrady cestovních výdajů, tj. stravné i náhrady jízdních výdajů (doba 7.30 až 10.00 hodin a 12.00 až 16.00 hodin, tedy 6 a ½ hodiny). Předpokladem je, že pravidelným pracovištěm zaměstnance v jeho pracovní smlouvě jsou sjednané Karlovy Vary.

Dotaz:

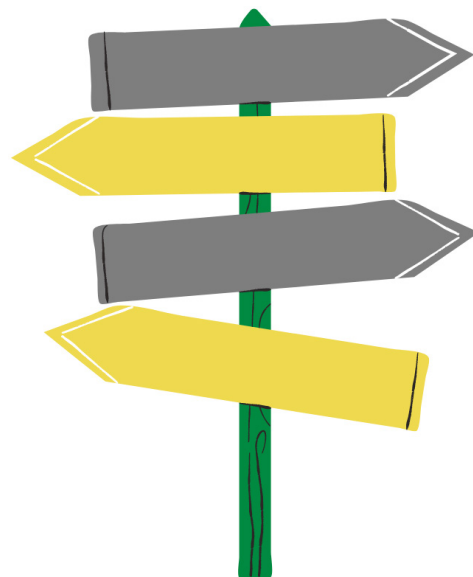
Pracovnice vykonala pracovní cestu v čase 8:00 – 11:00 ve městě Ostrov, vrátila se na pracoviště v Karlových Varech (místo výkonu práce), následně ve stejný den v čase 13:00 – 16:00 vykonala další pracovní cestu na ZŠ v K. Varech. Má nárok na stravné nebo se jedná o dvě samostatné cesty bez nároku na stravné.

Odpověď:

I pro platný zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, platí, že každá pracovní cesta se posuzuje zvlášť a samostatně a při několika denních pracovních cestách se každý kalendářní den posuzuje samostatně.

V § 42 odst. 1 věty první citovaného zákoníku práce je stanovena obecná definice pracovní cesty. Zde je přesně stanoveno, že pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Z uvedeného je zřejmé, že rozhodující skutečností je místo výkonu práce sjednané u zaměstnance v jeho pracovní smlouvě. V dotazu je uvedeno, že místem výkonu práce byly sjednané Karlovy Vary.

V daném případě, z obsahu dotazu tudíž vyplývá, že se jedná pouze o jednu pracovní cestu, a to tu, když byla zaměstnankyně vyslána do Ostrova v 8.00 hodin ráno a vrátila se na pracoviště v Karlových Varech – tam také skončila pracovní cesta (pracovní cestou se ve smyslu shora uvedeného, rozumí pouze cesta mimo místo výkonu práce, v tomto případě tedy mimo Karlovy Vary). Při v dotazu zmíněné mylně druhé pracovní cestě na Základní školu v Karlových Varech, se ve skutečnosti o pracovní cestu vůbec nejednalo, protože je v dotazu současně uvedeno, že místem výkonu práce byly sjednané právě Karlovy Vary. Prakticky to tedy fakticky znamenalo, že podle § 34a shora citovaného zákoníku práce místem výkonu práce bylo celé katastrální území Karlových Varů a že tedy pokud zaměstnankyně plnila pracovní úkoly kdekoli v Karlových Varech, nikdy nebyla na pracovní cestě a nikdy jí nevznikl nárok na žádné náhrady cestovních výdajů (aby se u ní jednalo o pracovní cestu v obci sjednaného místa výkonu práce, musela by mít místo výkonu práce ve své pracovní smlouvě ve smyslu § 34 odst. 1 písm. b) citovaného zákoníku práce formulováno přesnou adresou, jen v takovém případě by místem výkonu práce byla kancelář nebo dílna nebo závod apod. na sjednané adrese).



Služební a soukromé vozidlo

Dotaz:

Potřebujeme vyjasnit situaci, jak správně používat při pracovní cestě zaměstnanců služební a soukromá silniční motorová vozidla. U nás v podniku se k tomu neustále vyskytují dohady. Hodně zaměstnanců má totiž v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce Praha. Samozřejmě že často jezdí po Praze i mimo Prahu oběma auty, tj. někdy služebním a někdy soukromým vozidlem. Jak je to opravdu s náhradou jízdních výdajů za použití těchto vozidel a náhradou parkovného?



Odpověď:

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů zaměstnanců při jejich pracovních cestách obecně v zásadě upravuje od 1. 1. 2007 sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Předmětem dotazu je však pouze problematika náhrady jízdních výdajů za použití silničních motorových vozidel, a to služebních i soukromých a výdajů souvisejících. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že platná právní úprava přísně rozlišuje jednak používání při pracovní cestě zaměstnanců služebních silničních motorových vozidel a jednak soukromých silničních motorových vozidel. Začít je třeba nepochybně § 153 odst.1 shora citovaného zákoníku práce, kde je přesně stanoveno, že 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 s tím, že přitom přihlíží k oprávněným zájmům zaměstnance.

Pokud se týká předmětných služebních vozidel, je právní úprava částečně jednodušší, ve srovnání s vozidly soukromými. Tato skutečnost je dána nepochybně tím, služební vozidla vlastní sám zaměstnavatel a také financuje k tomuto vozidlu všechny stanovené povinnosti jako je pojištění vozidla, pohonné hmoty, parkovné, případné opravy apod. Proto také zaměstnanec může se souhlasem zaměstnavatele používat služební silniční motorové vozidlo nejen při pracovní cestě, (tj. při cestě mimo určené místo výkonu práce v pracovní smlouvě), ale i v místě výkonu práce. Zaměstnanec by v tomto případě neměl vyúčtovávat žádnou jízdní náhradu za pohonnou hmotu, protože by měl „dostat“ služební vozidlo s plnou nádrží – pouze v případě delší pracovní cesty, kdy by musel i za této situace nakupovat pohonnou hmotu, měl by ji ze strany zaměstnavatele hrazenou v plně prokázané výši, protože tu část, kterou kupující zaměstnanec nespotřebuje, zůstane ve vozidle pro potřebu dalších zaměstnanců. Zaměstnavatel by mohl hradit také ještě např. parkovné, pokud by bylo nutné vozidlo v průběhu cesty parkovat a případně další prokázané výdaje vzniklé v souvislosti se zaměstnavatelem nařízenou cestou.

Pokud se týká předmětných soukromých silničních motorových vozidel, je situace poněkud složitější. Je nutno připomenout, že pro tato vozidla platí dva systémy pro poskytování cestovních náhrad – první ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek podle § 157 odst.2 shora citovaného zákoníku práce a druhý ve výši za každý 1 km základní náhradu a náhradu výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu (tzv. kilometrovné) podle § 157 odst.3 až 5 a § 158 téhož zákona. V této souvislosti je třeba ještě zdůraznit, že soukromá silniční motorová vozidla lze však použít s poskytováním cestovních náhrad pouze a výhradně při pracovních cestách (nikoliv v místě výkonu práce) ve smyslu § 152 zákoníku práce – v místě výkonu práce mohou zaměstnanci tato vozidla používat, avšak bez poskytování cestovních náhrad. Pro úplnost je praktické ještě dodat, že zaměstnanec si může pro svoji pracovní cestu půjčit silniční motorové vozidlo od kohokoli s výjimkou svého zaměstnavatele, kterým by byl soukromý podnikatel. Může si půjčit vozidlo i z autopůjčovny, ale v takovém případě bude záležet na tom, na koho nechá napsat nájemní smlouvu – pokud ji nechá napsat na sebe, bude zaměstnavatel pohlížet na toto vozidlo jako na vozidlo zaměstnance (zaměstnanec se vyrovná s autopůjčovnou sám)

a pokud nechá napsat nájemní smlouvu na zaměstnavatele, bude zaměstnavatel pohlížet na toto vozidlo jako na služební. Jestliže si zaměstnanec pro svoji pracovní cestu půjčí silniční motorové vozidlo z cizí firmy, zaměstnavatel bude pohlížet na toto vozidlo jako na vozidlo zaměstnance (firma nesmí náklady z cesty zaměstnance zahrnovat do svých daňových výdajů).



JUDr. Marie Salačová

specialistka s dlouholetou praxí,
autorka odborných publikací

VYHLÁŠKA

č. 589/2020 Sb. ze dne 21. prosince 2020

o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví podle § 189 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce:

§ 1

Sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy podle § 157 odst. 4 zákoníku práce činí nejméně u

- a) jednostopých vozidel a tříkolek 1,20 Kč,
- b) osobních silničních motorových vozidel 4,40 Kč.

Stravné

§ 2

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 163 odst. 1 zákoníku práce nejméně ve výši

- a) 91 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 138 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 217 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

§ 3

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné podle § 176 odst. 1 zákoníku práce ve výši

- a) 91 Kč až 108 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 138 Kč až 167 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 217 Kč až 259 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

§ 4

Průměrná cena pohonných hmot

Výše průměrné ceny pohonné hmoty podle § 158 odst. 3 věty třetí zákoníku práce činí

- a) 27,80 Kč za 1 litr benzínu automobilového 95 oktanů,
- b) 31,50 Kč za 1 litr benzínu automobilového 98 oktanů,
- c) 27,20 Kč za 1 litr motorové nafty,
- d) 5,00 Kč za 1 kilowathodinu elektřiny.



§ 5

Vyhláška č. 358/2019 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, se zrušuje.

§ 6

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2021.

Ministryně práce a sociálních věcí.

Povinnost dodržovat zásady bezpečného zpracování osobních údajů na pracovních cestách



JUDr. Irena Valíčková, MBA

Pracovní cesty jsou nezbytnou součástí výkonu práce mnohých zaměstnanců. Úvodem připomeňme, že pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Na pracovní cestu tedy může být vyslán zaměstnanec jen tehdy, pokud s vysláním souhlasí. Mnohdy však zaměstnanci čas strávený jízdou využívají k výkonu práce a pracují s osobními údaji ostatních zaměstnanců, klientů či jiných fyzických osob. Rozebereme si základní povinnosti, jak postupovat, aby zaměstnanec neporušil své povinnosti při nakládání s osobními údaji fyzických osob.

Současné trendy v komunikaci (email, Skype, telefon, Zoom, Teams...) umožňují výkon práce z různých míst, a to nejen z pracoviště daného zaměstnance. Příkladem je, pokud zaměstnanec cestuje na pracovní cestu hromadným prostředkem. Zaměstnanci pracují na notebooku, telefonují a již při průchodu velkoprostorovým vozem vlaků lze vidět rozepsané emaily, dokumenty či si lze vyslechnout různé telefonní hovory. Právě v této souvislosti by mohlo dojít k porušení povinnosti při nakládání s osobními údaji fyzických osob. Je povinností zaměstnavatele, aby zabezpečil, že při zpracování osobních údajů budou jeho zaměstnanci postupovat v souladu s právními předpisy. Základními předpisy je zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů a dále Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 (nařízení GDPR).

Jaké jsou základní povinnosti zaměstnavatele při nakládání s osobními údaji?

Zaměstnavatel je povinen zpracovávat osobní údaje svých zaměstnanců korektně, zákonným a transparentním způsobem. **Je povinností zaměstnavatele zajistit náležité zabezpečení**

osobních údajů, včetně jejich ochrany pomocí vhodných technických a organizačních opatření před neoprávněným či protiprávním zpracováním osobních údajů. Tato technická a organizační opatření však nejsou právními předpisy blíže konkretizována.

Doporučení postupu pro zaměstnavatele při ochraně osobních údajů

Povinností zaměstnavatele je zabezpečit osobní údaje takovým způsobem, který zohledňuje potenciální rizika pro zájmy a práva subjektu údajů, tedy

například klientů či ostatních zaměstnanců. Žádný právní předpis nestanoví konkrétně, jakým způsobem má být zabezpečení osobních údajů provedeno. Povinností zaměstnavatele proto je, aby poučil své zaměstnance, jak nakládat s osobními údaji, jelikož za zpracování osobních údajů zaměstnanců, klientů či obchodních partnerů nese odpovědnost především zaměstnavatel, jenž prostřednictvím svých zaměstnanců s osobními údaji nakládá. **Lze doporučit vytvoření interního pokynu (směrnice) ohledně zabezpečení osobních údajů.** V této směrnici je mimo jiné vhodné poučit zaměstnance v souvislosti s pracovní cestou, že při vyřizování telefonních hovorů, stejně jako při vyřizování e-mailové komunikace, jsou zaměstnanci povinni zajistit, aby třetí osoba nemohla získat přístup k osobním údajům (zejména při cestování v dopravních prostředcích hromadné přepravy, při vyřizování telefonních hovorů na veřejnosti, v případech společujících formou handsfree apod.).

Zaměstnanec nesmí ponechávat nosiče osobních údajů na místě, kde hrozí zneužití, ztráta, přístup či jiné porušení zabezpečení ohledně osobních údajů. Příkladem je, že nesmí ponechat dokumenty, nosiče, notebooky



ve vozidlech, v hromadném prostředku bez dozoru apod. Rovněž je vhodné, aby zaměstnavatel poučil své zaměstnance, že je zakázáno ponechávat dokumenty či nosiče (mobilní telefony, notebooky, flash disky, CD...) osobních údajů bez dozoru na veřejně dostupném místě, kam se mohou dostat i cizí osoby. Je vhodné, aby zaměstnavatel své zaměstnance zavázal k povinnosti neponechávat notebooky ani mobilní telefony bez dozoru a aby zakázal možnost přenechat je k užívání jiné osobě kromě jiného zaměstnance zavázaného mlčenlivostí, pokud to není nezbytné z důvodu plnění zákonem stanovené povinnosti (např. letištní kontrola), případně z důvodu životně důležitých zájmů. Zejména v případě, že zaměstnanec vyřizuje telefonní hovory na veřejnosti, je povinen dodržovat mlčenlivost ohledně osobních údajů a zamezit náhodnému seznámení třetích osob s osobními údaji jiné fyzické osoby.

V souvislosti s pracovními cestami je vhodné rovněž upozornit zaměstnance, že je zaměstnancům **zakázáno zpra-**

covávat osobní údaje fyzických osob v souvislosti s výkonem práce prostřednictvím veřejně dostupných wifi sítí, jelikož je zde zvýšené riziko zneužití osobních údajů. Z hlediska technického zabezpečení bych doporučila, aby probíhalo pravidelné zálohování počítačů. Stejně tak je nutné myslet na dostatečné zabezpečení notebooků a mobilních telefonů heslem, antivirem atd.

Zaměstnavatelům lze doporučit, aby zpracovali vnitřní předpisy ohledně povinností zaměstnanců při nakládání s osobními údaji a srozumitelnou formou zaměstnancům vysvětlili jejich povinnosti při zpracování osobních údajů. S touto směrnicí je pak nutné zaměstnance, na něž se směrnice vztahuje, seznámit, a zaměstnavatel by měl vyžadovat dodržování této směrnice a její dodržování kontrolovat. Dále je vhodné, aby klíčové zaměstnance v souvislosti se zpracováním osobních údajů zaměstnavatel zavázal dohodou o mlčenlivosti, a to i po skončení pracovního poměru.

JUDr. Irena Valíčková, MBA

advokátka, autorka řady odborných publikací a článků, autorka pracovněprávních vzorů



Valíček & Valíčková

advokátní kancelář, s.r.o.



JSME ZDE PRO VÁS. NEJEN V OBLASTI CESTOVNÍCH NÁHRAD.



Pracovní právo máme rádi.

Pracovní právo umíme.

Už podruhé jsme získali ocenění
v soutěži **Právnická firma roku**
v oblasti **pracovního práva.**



advokativbrne

www.brno-advokatnikancelar.cz

BRNO - PRAHA - VYŠKOV - IVANČICE

Pracovní úrazy a bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) na pracovní cestě

Mgr. Vendula Rosová



V současné době je zcela běžné, že zaměstnavatelé potřebují své zaměstnance občas vyslat na pracovní cestu. Nesmějí však přitom zapomínat na zodpovědný přístup k otázkám bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) ve vztahu k zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

BOZP lze definovat jako souhrn pravidel nebo opatření stanovených právními předpisy a zaměstnavatelem, jejichž hlavním cílem je předcházet nebo omezovat rizika ohrožující životy a zdraví zaměstnanců, která se týkají výkonu práce. BOZP v souvislosti s pracovní cestou představuje pro mnohé zaměstnavatele těžko uchopitelnou problematiku. Zaměstnavatel má povinnost vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky, avšak u zaměstnance vyslaného na pracovní cestu není schopen tomuto závazku efektivně do-
stát.

Pracovní cestou se podle § 42 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel přitom může vyslat zaměstnance na pracovní cestu na dobu nezbytné potřeby a jen na základě dohody s ním, respektive na základě jeho souhlasu. Zaměstnavatelé souhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cesty často zahrnují přímo do pracovní smlouvy, což

je velmi praktické. Zaměstnavatel tak má písemný souhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cestu a zaměstnanec je pak povinen na pracovní cestu nastoupit. Výše uvedená dohoda však může být i ústní či konkludentní (zaměstnanec na pracovní cestu skutečně nastoupí, takže s ní souhlasí). Pokud ale zaměstnanec s pracovní cestou nesouhlasí, zaměstnavatel jej nemůže na pracovní cestu vyslat.

Stěžejním právním předpisem v oblasti BOZP je zákoník práce, který vymezuje na jedné straně povinnosti zaměstnavatele a druhé straně práva a povinnosti zaměstnance, směřující k zajištění bezpečných pracovních podmínek. Zaměstnavatel je povinen přijímat opatření k předcházení rizikům a práci vhodným způsobem organizovat. V tomto směru se zákoník práce nevztahuje pouze na pracoviště, ale na práci jako takovou, proto není rozhodující, zda zaměstnanec vykonává práci na pracovišti nebo na pracovní cestě. Hlavním úkolem zaměstnavatele je předcházet nebo omezovat rizika ohrožující životy a zdraví zaměstnanců při výkonu práce, k čemuž mu zákoník práce uděluje řadu kompetencí. Jednou z nich je podle § 102 odst. 5 zákoníku práce přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik pomocí všeobecných preventivních zásad. Zaměstnavatel je povinen vyhledávat a hodnotit rizika práce a je povinen o nich také zaměstnance srozumitelně informovat a jistit jim také školení o právních a ostatních předpisech týkajících se výkonu jejich práce.

Veškeré povinnosti zaměstnanců v oblasti BOZP vycházející z ustanovení § 106 zákoníku práce platí ve stejném rozsahu v rámci pracovních cest. Zaměstnanec má v první řadě povinnost **dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví** i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Podle § 106 odst. 3 zákoníku práce má zaměstnanec právo a **povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí**, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění BOZP je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Za zmínku stojí také **povinnost zaměstnance nepožívat alkoholické nápoje či jiné návykové látky** na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště (na pracovní cestě). Zaměstnavatel si může ověřit, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu či návykové látky a zaměstnanec je povinen se takovému ověření podrobit.

Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz na pracovní cestě

Pokud zaměstnanec na pracovní cestu nastoupí a na pracovní cestě se mu stane úraz, ne vždy se bude jednat o pracovní úraz, za který by byl zaměstnavatel odpovědný. Podle zákoníku práce je pracovním úrazem poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezá-



visle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**. Podle § 271k odst. 3 zákoníku práce pracovním úrazem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Nelze tedy považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za plnění pracovních úkolů nebo za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů. Soudní praxe v této souvislosti vychází z názoru, že průběh pracovní cesty se od svého počátku až do návratu dělí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním, nemohou být posuzovány totožně. Je zřejmé, že činnost zaměstnance, která je předmětem pracovní cesty, na vlastním pracovišti v místě, které je cílem pracovní cesty, je třeba považovat za plnění pracovních úkolů, a tedy výkon práce. Vedle této činnosti je třeba do rámce plnění pracovních úkolů na pracovní cestě zahrnout též jakoukoli jinou činnost, kterou zaměstnanec v průběhu pracovní cesty vykoná na příkaz zaměstnavatele, popřípadě i činnost, kterou vykoná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Pracovní cestu lze rozdělit na tyto úseky:

a) Cesta z bydliště zaměstnance k dopravnímu prostředku, jímž se pracovní cesta koná, je považována za cestu do zaměstnání, která končí nástupem do dopravního prostředku, popř. vstupem do nádražní nebo letištní budovy. Pokud by se úraz stal během této cesty, **nebyl by pracovním úrazem** (§ 271k odst. 3 zákoníku práce).

b) Samotná cesta určeným dopravním prostředkem do místa, které je cílem pracovní cesty, a zpět, je považována za úkon nutný před počátkem práce nebo po jejím skončení, a tedy úkon v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Pokud se tedy zaměstnanec při cestě dopravním prostředkem stane účastníkem dopravní nehody, při níž utrpí zranění, **bude se jednat o pracovní úraz**.

c) Následná cesta k vlastnímu pracovišti, která končí vstupem do budovy určené k plnění pracovních úkolů, a cesta zpět do místa ubytování, je pak považována za cestu do zaměstnání a zpět. Poškození zdraví, které zaměstnanec utrpí cestou z místa ubytování na toto pracoviště nebo cestou zpět, **nelze považovat za pracovní úraz** (§ 271k odst. 3 zákoníku práce).

Podle § 269 odst. 1 zákoníku práce je **zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem**, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla **při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním**.

Povinností zaměstnavatele je zajistit proškolení zaměstnanců v rámci BOZP, jehož smyslem je zamezit vzniku pracovního úrazu. Pokud však již k pracovnímu úrazu dojde, často se prošetřuje, zda byl zaměstnanec řádně zaměstnavatelem proškolen ohledně BOZP. V zájmu zaměstnavatele tedy je, aby přistoupil k proškolení svých zaměstnanců v rámci BOZP s co největší mírou zodpovědnosti, a to více pokud se jedná o zaměstnance vyslaného na pracovní cestu, který cestuje automobilem.

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli přijmout vhodná organizační opatření nezbytná pro zajištění požadované úrovně BOZP i při práci na pracovní cestě. Jejich faktické dodržování ovšem může být v mnoha ohledech problematické a v případě pracovního úrazu se tak zaměstnavatel může snadno dostat do složité situace. Je proto v jeho zájmu, aby stanovení podmínek pro výkon práce na pracovní cestě věnoval náležitou pozornost.

 **Mgr. Vendula Rosová**

advokátka,

advokátní kancelář

Valíček & Valíčková, s. r. o.



Valíček & Valíčková

advokátní kancelář, s.r.o.



Kurzy pořádané ve spolupráci s AK Valíček & Valíčková, s. r. o. :

Velká novelizace zákoníku práce, dovolená a její výpočet

17. 2. 2021 online

19. 3. 2021 Praha

23. 3. 2021 Brno

Jak na problémové zaměstnance?

15. 6. 2021 Brno

18. 6. 2021 Praha

Letní škola zákoníku práce + velká novelizace zákoníku práce

20. - 22. 7. 2021 Brno

18. - 20. 8. 2021 Praha

Zákoník práce

- komplexní průvodce zákoníkem práce a základní přehled novely zákoníku práce

16. 3. 2021 Ostrava

19. 2. 2021 online

19. 5. 2021 Brno

21. 5. 2021 Praha

Cestovní náhrady a pracovní cesty, homeoffice a stravenkový paušál v roce 2021

20. 4. 2021 Brno

23. 4. 2021 Praha

24. 6. 2021 Ostrava

16. 7. 2021 Praha

Vybrané problémy zákoníku práce aneb praktické právní minimum pro personalisty

26. 2. 2021 online

4. 3. 2021 online kurz

19. 3. 2021 online kurz

30. 3. 2021 Brno

20. 4. 2021 Olomouc

23. 4. 2021 online kurz

27. 4. 2021 Ostrava

30. 4. 2021 Zlín

18. 5. 2021 Vyškov

26. 5. 2021 Brno

27. 7. 2021 Praha

29. 7. 2021 Brno

24. 8. 2021 Ostrava

Zákoník práce v otázkách, odpovědích a praktických příkladech

11. 2. 2021 online

28. 4. 2021 Brno

Pamatujete si na "historický institut" cestovních náhrad? :-)

Jezdíte v této době na pracovní cesty?

Kdy si myslíte, že se v tomto směru opět vrátíme do normálu?



Alexandra Lemerová
jednatelka Personal Connect s.r.o.

Na cestovní náhrady v 90. letech si dobře pamatuji i vzhledem k tomu, že jsem se do pracovního porcesu zapojila v roce 1991. Pracovala jsem pro velké mezinárodní firmy, které nám umožnily školení, účast na konferencích a referenčních návštěvách v zahraničí. Cestovní náhrady byly velkým bonusem. Pokud se člověk dokázal jenom trochu uskromnit, byl to velmi zajímavý příjem navíc. Aktuálně vůbec necestujeme a vše řešíme virtuálně v on-line prostoru.

Pavel Gottwald
senior právník v pojišťovnictví

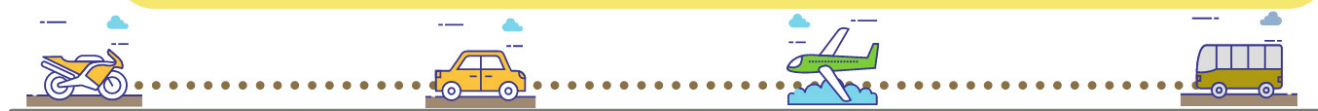
Cestovní náhrady si samozřejmě pamatuji. Bývaly doby, kdy jsem cestoval několikrát týdně na pracovní cestu klidně přes celou republiku. Ze dne na den se však najednou ukázalo, že cokoliv pracovního se dá vyřešit online. Dnes už jezdím na pracovní cesty zcela minimálně, a to na ty pracovní cesty, které nelze uskutečnit jinak, což jsou typicky soudní jednání.

A jestli se v tomto směru vrátíme do doby předcovidové? Domnívám se, že ne. Co se standardních pracovních cest týká, předpokládám, že jich bude pořád výrazně méně, za ten už téměř rok jsme si skutečně zvykli vyřešit většinu věcí online.



Adam Valíček
zakládající partner advokátní kanceláře Valíček & Valíčková, advokátní kancelář, s.r.o.

Ačkoli z důvodu nákazy COVID-19 je vysílání na pracovní cesty a s tím spojené cestovní náhrady značně omezeno, neznámá to, že cestovní náhrady „upadly v zapomnění“. Většina zaměstnavatelů se snaží zachovat provoz co nejvíce v běžném stavu s přihlédnutím k potřebným opatřením, a s tím se pojí i vysílání na pracovní cesty a cestovní náhrady. Takový postup vidím i v naší advokátní kanceláři, kdy jezdíme na soudní jednání v rámci České republiky, jelikož ne všechny soudy mají tendenci rušit nařízená jednání z důvodu COVID-19. Nezbyvá než doufat, že se vše co nejdříve vrátí do stavu, jaký si pamatujeme, a nadcházející léto prožijeme s přáteli při poznávání krás České republiky nebo v teple u moře, bez omezení a bez roušek.



Tik tak... tik tak...

Slyšíte to?

tik tak...

Je nejvyšší čas, doslova "za pět minut dvanáct", objednat si skvělý kurz! :-)

www.tsmkurzy.cz



NAŠI LEKTOŘI JAK JE NEZNÁTE



Nejen lektorskou činností živ je člověk dalo by se říci :-). Rádi bychom vám představili naše lektory a autory v trošku jiném než v tom odborném světle. A dnes, dle našeho názoru zcela symbolicky v souladu s tématem tohoto čísla, začneme naším lektorem **PhDr. Antonínem Bryksem**.

Dovolu mi, abych se podělil o svou zkušenost, kdy mi „corona vir“ jako bliknutím vypínače změnil zcela můj život. Původně jsem vystudovaný psycholog - pedagog, dále i speciální pedagog a částečně ekonom. Do roku 2007 jsem pracoval ve školství na různých pozicích od učitele po metodika, až po výchovného poradce. Od roku 2007 jsem poměrně úspěšně podnikal na „volné noze“. Svůj pracovní život jsem si rozdělil na několik odvětví, pro jistotu, kdyby nějaké odvětví neprosplávalo. To jsem ale ani ve snu netušil, že za 13 let nebude, díky pandemii, fungovat ani jedno z nich. Pracoval jsem jako supervizor – konzultant v sociální sféře (domovy pro seniory, chráněná bydlení, charity, pečovatelské služby, Věznice ČR, OSPOD ČR, ústavy sociální péče, nízkoprahová zařízení, azylové domy apod.). Dále jsem velmi aktivně školil psychologii a komunikaci po celé ČR pod akreditací MPSV ČR a v neposlední řadě mnoho let školil i pro vzdělávací společnost TSM. Aktivně jsem také vykonával práci průvodce v cestovním ruchu a vedoucího na hromadných zájezdech po ČR i v zahraničí.

Od poloviny března 2020 se můj život otočil vzhůru nohama! Ze dne na den se zavřely sociální organizace, přestalo se téměř školit a hlavně se zcela přestalo cestovat. Z mého „totálního“ pracovního nasazení jsem se rázem ocitl doma bez práce s výrazným snížením příjmů. Zůstal mi jen zkrácený úvazek v psychiatrické ambulanci. Zavřený doma v nouzovém stavu jsem přemýšlel, jak si po jarním rozvolnění 2020 zvýším rozpočet, a tak jsem oprášil starou myšlenku, že na svých zájezdech budu mimo *průvodcování* i vypomáhat jako řidič autobusu. Volné dny jsem tedy aktivně využil k přípravě na profesní zkoušky řidiče autobusu, které jsem 1. 6. 2020 také úspěšně završil. Bohužel cestovní ruch, ani sociální organizace, ani školící aktivity se přes léto nenastartovaly. Navíc covid-19 ani o prázdninách nezmizel, musel jsem tedy řešit další pracovní existenci. Získat místo v oboru bylo nemožné, nikdo si v těžké době nechtěl zavazovat dalšího zaměstnance, začal jsem se tedy pohlížet i po méně kvalifikovaných místech. Přes služby, obchod apod. mě zaujal inzerát hledající řidiče autobusů pro městskou a příměstskou dopravu. Oslovil jsem více dopravců, u některých jsem ale nabyt dojmu, že mají k mé osobě nedůvěru, kdy by doktor filozofie bez praxe v řízení, měl usednout za volant autobusu. Nakonec jsem svou šanci dostal a od srpna usedl za volant linkového autobusu.

Nyní jezdím už 7 měsíců, kdy mě druhá vlna opět zcela odstavila od mé práce. Jako psycholog si práci řidiče autobusu užívám, protože mi otevřela zcela odlišný obzor a přivedla mě k úplně jiné sortě lidí, která má svá velká specifika a to nejen z řad kolegů řidičů, ale i cestujících, které vozím. Jak vnímají oni mě byste se museli vyptat vy sami. Z mého úhlu pohledu mnou někteří lidé kolem opovrhují, ale řada lidí mi naopak fandí a podporuje mě. Protože naše linky odbavují, mimo krajského města, i přilehlé vesnice, tak zažívám i řadu veselých situací, kdy mi cestující z vesnic darují oplatek, bonbón či jablko :-). Jedna cestující se mě dokonce zeptala, zda jsem ten „pan doktor“, co řídí autobus. Svůj dotaz odůvodnila slovy, že to u nich ví každý, proto se ptá. Na konečné stanici si dokonce občas někdo přijde pro radu psychologa, nebo se jen tak vypovídat např. o zdravotním stavu.

Když se ohlédnu zpět, tak vnuknutí udělat si profesní zkoušky na autobus bylo asi osudové. Díky této práci se necítím současnou situací „vyčleněný“ z pracovního nasazení a ze společnosti. I když musím vstávat extrémně brzy, nebo ulehám až po půlnoci, tak i přesto mám tuto práci rád, začala mě velice bavit a netrápí mě, že aktuálně nemůžu vykonávat svou profesi. Věřím, že i v autobuse načerpám mnoho zkušeností do mých budoucích seminářů k tématu „komunikace“, které lektoruji i v agentuře TSM. Proto bych chtěl, prostřednictvím tohoto časopisu, sdělit čtenářům, že není nic špatného ani ostudného na tom, když se přes noc stane i z doktora filozofie třeba „autobusák“, a že začít od „nuly“ se dá v každém věku (bylo mi 45 let), že ani lidé „studovaní“ se nemusejí bát změny na pomyslném společenském žebříčku, protože okolí je nakonec přijme takové jacy jsou.

Už nyní se nesmírně těším, jak na svých zájezdech, mimo *průvodcování*, budu vypomáhat i jako řidič. A i kdybych se nyní mohl vrátit zcela zpět do své odborné profese, tak bych o lidi kolem autobusů a o cestující přijít nechtěl, protože vesměs jsou v jádru jednoduše „skvělí“.

Antonín Bryks



CESTOVNÍ VÝHRADY

fejeton



Minulý rok byl poněkud skoupý, co se „cestáků“ týká. Já však bych dnes s Vámi rád probral nejen ten rok minulý, ale pohled obecný. Protože mám **pár výhrad ohledně cestovních náhrad** (dále „CN“).

Pojďme postupně. Na začátku každého roku, kolem půlky ledna, mi přijde e-mail od mého kolegy Radka. Jedná se o změny pro CN pro daný rok. Musím uznat, vloni zcela zbytečný SPAM. **Nevím jak Vy, ale já nikde nebyl.** Praha, Bratislava, Košice, Katovice. Vloni nic. Vůbec nic. Ptáte se: ani Brno? V Brně jsem byl, ale to se nepočítá.

První výhradou je, proč je ten systém CN tak složitý. Já, když jsem ten formulář vypisoval poprvé, nevěděl jsem ani, kam mám napsat jméno. Časem jsem se v tom naučil chodit. Vyplnil jsem ho správně už na potřetí. To máte přejezdy hranic, pak snídáně, takže procenta dolů, pozvání šéfa, procenta nahoru. No kdo se v tom má vyznat. Navrhují řešit to pouze přes mobilní telefon. Ten dokáže vše, co vlastně potřebujeme. Prosím vývojáře všech zemí, udělejte aplikaci Cestovní náhrady v mobilu. Díky.

Výhrada druhá zní, opravdu je takový rozdíl jet po ČR či za hranice? Udělejme si srovnání. V Česku jedu na pracovní cestu, koupím si kávu, pokud je to „Schellka“ tak zbytek doplatím ze svých, protože z CN už to nevyjde. Na Slovensku si dám kávičky dvě, zákusek, večeri a ještě dovezu domů dětem dárek z pumpy. Já osobně jsem si nikdy nepodával cesták z ČR. Lehkým výpočtem dospěje člověk k tomu, že se to prostě nevyplatí. Jo a nechte si to, jak asi mám stihnout ještě koupit dárky. Od čeho máme ty čerpací stanice.

Výhrada třetí a poslední budiž ta, že bych si tak strašně rád vyplnil formulářík CN. On není zas tak zlý. A klidně i pro Česko. V pohodě. Těch pár desítek minut ještě nikoho nezabilo. Však kolik toho prohýříme třeba na LinkedIn. Kdybych dnes ženě oznámil, že jedu na služební cestu a dva dny nebudu doma, místo obvyklých obstrukcí by mi sama zabalila, dala pusu a řekla, že když bych se musel zdržet, zvládne to. Bojujeme, setkáváme se na pumpě, v sauně, jíme jídlo na kapotě auta. Spíme v hotelu, sami a to dokonce bez personálu. Děláme pikniky s klienty s dekami dva metry od sebe. Ale není to ono. Tak nějak to všichni víme.

Když si představím absolventa VŠ, který minulý rok nastoupil do své první práce. On ani neví, co to pracovní cesta znamená. A to nesmíme dopustit. Všichni běžme a řekněte svým mladým kolegům, na co se mohou těšit. Co vše se při pracovních cestách dá zažít. Ukažme jim, jak vyplnit ten formulář.

Ať jsou připraveni, protože kdo je připraven, sedí doma taky!

**Dříve jsem měl k cestákům výhrady.
Teď platil bych za výlet do Prahy.
Harantů mám kolem sebe už rok plno.
Lidičky, já bych byl vděčný i za to Brno.**

Napsal Lukáš, který už nikdy neodmítne služební cestu.



Lukáš Vyskočil

projektový manažer platformy PROEBIZ

PROEBIZ.com



[nabídka webinářů]

VEDENÍ ÚČETNICTVÍ PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍ

OD A DO Z

EKONOMICKÉ MINIMUM

HACCP - JASNĚ A SROZUMITELNĚ

ZMĚNY PŘEDPISŮ PRO ÚSC A P. O. V ROCE 2020

A PRO ROK 2021

DAŇOVÝ ŘÁD

VEŘEJNOSPRÁVNÍ KONTROLA – PROTOKOL O KONTROLE

A POPIS KONTROLNÍCH ZJIŠTĚNÍ

HOSPODAŘENÍ S MAJETKEM OBCÍ ČI KRAJE

ZÁKON O FINANČNÍ KONTROLE A SOUVISEJÍCÍ LEGISLATIVA

V AKTUÁLNÍM ZNĚNÍ

ZÁKONÍK PRÁCE V OTÁZKÁCH, ODPOVĚDÍCH

A PRAKTICKÝCH PŘÍKLADECH

HACCP - FIREMNÍ STRAVOVÁNÍ

SPECIFIKA PÉČE O KLIENTY

S ALZHEIMEROVOU CHOROBU

ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ - ONLINE KURZ

PŮVOD ZBOŽÍ A JEHO VÝZNAM

V MEZINÁRODNÍM OBCHODĚ

PROFESIONÁLNÍ PRODEJNÍ DOVEDNOSTI

PRAVOMOC OBCÍ V OBLASTI HAZARDNÍCH HER

CELNÍ PŘEDPISY V ROCE 2021 A BREXIT

NEMOCENSKÉ A DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ 2021

TRESTNĚPRÁVNÍ REGULACE VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK

VELKÁ NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE,

DOVOLENÁ A JEJÍ VÝPOČET

VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MISTRY

NOVÉ MÍSTNÍ POPLATKY ZA KOMUNÁLNÍ ODPAD

(V SOUVISLOSTI S JEJICH ZAVEDENÍM NOVOU OZV

A NÁSLEDNÝM VYBÍRÁNÍM NEBO VYMÁHÁNÍM)

VYÚČTOVÁNÍ DANĚ Z PŘÍJMŮ ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI 2020

ZA ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE,

ZMĚNY VE ZDAŇOVÁNÍ MEZD OD 1. 1. 2021

ROZVOJ OSOBNOSTI

PSYCHOHYGIENA JAKO PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ

ZÁKONÍK PRÁCE - KOMPLEXNÍ PRŮVODCE ZÁKONÍKEM PRÁCE

A ZÁKLADNÍ PŘEHLED NOVELIZACE ZÁKONÍKU PRÁCE

SRÁŽKY ZE MZDY, EXEKUCE, OSOBNÍ BANKROT

INVENTARIZACE MAJETKU A ZÁVAZKŮ

ASERTIVNÍ KOMUNIKACE

ZVLÁŠTNÍ POSTUPY ZADÁVACÍHO ŘÍZENÍ

9.2. 1.890,-

10.2. 1.790,-

10.2. 990,-

10.2. 1.790,-

11.2. 1.790,-

11.2. 1.790,-

11.2. 1.890,-

11.2. 1.790,-

11.2. 1.590,-

12.2. 1.290,-

12.2. 1.790,-

15.2. 1.890,-

15.2. 1.590,-

15.2. 1.990,-

16.2. 1.790,-

16.2. 1.790,-

16.2. 1.790,-

17.2. 1.790,-

17.2. 1.790,-

17.2. 1.990,-

18.2. 1.800,-

18.2. 1.890,-

19.2. 1.890,-

19.2. 1.790,-

19.2. 1.890,-

19.2. 1.890,-

23.2. 1.890,-

23.2. 1.290,-

23.2. 1.790,-

Jaroslava SVOBODOVÁ

Ing. Zdenka ŠULCOVÁ, Ph.D.

Mgr. Silvie MAJTÁNOVÁ

Ing. Hana JURÁŇOVÁ

Bc. Zdeněk VONDRÁK, DiS.

Ing. Bc. Michal SKLENÁŘ

prof. JUDr. Markéta SELUCKÁ, Ph.D.

Ing. Petr SIKORA

Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

Mgr. Silvie MAJTÁNOVÁ

Mgr. Marie VINKLEROVÁ, DiS.

Ing. Hanuš KYTLER

Marek REINOHA

Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

Mgr. Petra RAZÍM ĎUROVIČOVÁ

Marek REINOHA

DVOŘÁKOVÁ Jitka, Bc.

FOUSEK Dušan, Mgr.

Mgr. Tomáš MIKULA

JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.

JUDr. Alena ŠNEBERKOVÁ

Ing. Olga KRCHOVOVÁ

PhDr. Jitka CRHOVÁ

Mgr. Marie VINKLEROVÁ, DiS.

JUDr. Adam VALÍČEK, MBA

Ing. Růžena KLÍMOVÁ

Jaroslava SVOBODOVÁ

Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

Mgr. Tomáš MIKULA

DLOUHODOBÝ MAJETEK V ÚČETNICTVÍ ÚSC A PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍ	24.2.	1.790,-	Ing. Hana JURÁŇOVÁ
PROFESIONÁLNÍ SEKRETÁŘKA, ASISTENTKA SE ZAMĚŘENÍM NA ÚSPĚŠNOU KOMUNIKACI, ETIKETU V ZAMĚSTNÁNÍ			
A ZÁKLADY SPRÁVNÉHO SERVISU	24.2.	1.690,-	PhDr. Antonín BRYKS
VNITŘNÍ SMĚRNICE A ZÁKON O FINANČNÍ KONTROLE	25.2.	1.790,-	Ing. Hana JURÁŇOVÁ
KONTROLA PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍ A PŘÍJEMCŮ DOTACÍ ÚŘEDNÍKY, KONTROLNÍMI VÝBORY			
A FINANČNÍMI VÝBORY OBCÍ	25.2.	1.790,-	Ing. Petr SIKORA
FINANČNÍ ANALÝZA FIRMY	25.2.	1.790,-	Ing. Zdenka ŠULCOVÁ, Ph.D.
VEŘEJNÉ ZAKÁZKY MALÉHO ROZSAHU A ZJEDNODUŠENÉ PODLIMITNÍ ŘÍZENÍ V PRAXI	25.2.	1.790,-	Mgr. Martin BUDIŠ
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	26.2.	1.590,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
INSOLVENČNÍ ŘÍZENÍ			
- ZÁKLADNÍ OTÁZKY ÚPADKOVÉHO PRÁVA	26.2.	1.790,-	Mgr. Pavel GOTTWALD, MBA
ÚČINNĚ PROTI STRESU A VYHOŘENÍ	26.2.	1.890,-	PhDr. Jitka CRHOVÁ
UMĚNÍ JEDNAT S LIDMI	1.3.	1.690,-	PhDr. Antonín BRYKS
FKSP A DALŠÍ FONDY PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍ	1.3.	1.790,-	Ing. Petr SIKORA
DAŇ Z PŘIDANÉ HODNOTY - UPLATŇOVÁNÍ VE VZTAHU K EU A TŘETÍM ZEMÍM	1.3.	1.890,-	Ing. Jiří KLÍMA
SPISOVÁ A ARCHIVNÍ SLUŽBA	2.3.	1.790,-	Mgr. Hana BRZOBOHATÁ
SPRÁVNÍ ŘÍZENÍ DLE STAVEBNÍHO ZÁKONA - ÚZEMNÍ ŘÍZENÍ, STAVEBNÍ ŘÍZENÍ, KOLAUDAČNÍ ŘÍZENÍ, ŘÍZENÍ O ODSTRAŇOVÁNÍ STAVEB (INFORMACE O AKTUÁLNÍM VÝVOJI REKODIFIKACE STAVEBNÍHO PRÁVA)	2.3.	1.890,-	JUDr. Alena KLIKOVÁ, Ph.D.
FINANČNÍ ŘÍZENÍ ŠKOLY AKTUÁLNĚ	2.3.	1.890,-	Ing. Petra SCHWARZOVÁ
EVIDENCE MAJETKU U VYBRANÝCH ÚČETNÍCH JEDNOTEK	2.3.	1.890,-	Jaroslava SVOBODOVÁ
VEDENÍ, KOMUNIKACE A MOTIVACE LIDÍ - PRO MANAŽERY	3.3.	1.990,-	Mgr. Klára KADÉTOVÁ, Ph.D.
POSÍLENÍ PSYCHICKÉ ODOLNOSTI	3.3.	1.390,-	Ing. Dagmar KOŽINOVÁ
VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE ANEB PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY	4.3.	1.590,-	Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA
ZADLUŽENOST A EXEKUCE - ONLINE KURZ	4.3.	1.790,-	Mgr. Tomáš PAVLÍČEK
NOVINKY VE SPOLEČNOSTECH			
- NOVELA ZÁKONA O OBCHODNÍCH KORPORACÍCH	5.3.	1.890,-	Mgr. Miroslav PAPOUŠEK, Mgr. Marek NĚMEČEK
ZÁKON O ZBRANÍCH PO NOVELE Č. 13/2021 SB.	9.3.	1.790,-	Mgr. Milena BAČKOVSKÁ
DOTACE (TRANSFERY) A NEJEN JEJICH ÚČTOVÁNÍ U ÚSC A PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍ	9.3.	1.790,-	Ing. Hana JURÁŇOVÁ
INTRASTAT - VYKAZOVÁNÍ VNITROUNIJNÍHO OBCHODU SE ZBOŽÍM A JEHO PROVÁZANOST S UPLATŇOVÁNÍM DPH V ROCE 2021	9.3.	1.690,-	Marek REINOHA
JAK POROZUMĚT ÚČETNÍM VÝKAZŮM	10.3.	1.790,-	Ing. Zdenka ŠULCOVÁ, Ph.D.
TIMEMANAGEMENT PRO ŽENY	10.3.	1.390,-	Ing. Dagmar KOŽINOVÁ
DOKLADY PŘI DOVOZU A VÝVOZU ZBOŽÍ - JEJICH ÚČEL A POUŽITÍ	10.3.	1.690,-	Marek REINOHA

FAKTURACE V PŘESHRANIČNÍM OBCHODU**A SLUŽBÁCH V KONTEXTU DRAMATICKÝCH ZMĚN**

V DPH V ROCE 2021 11.3. 1.790,- Ing. Vladimír ZDRAŽIL

VZTAHY ZŘIZOVATELE A PŘÍSPĚVKOVÉ

ORGANIZACE JÍM ZŘÍZENÉ 11.3. 1.790,- Ing. Hana JURÁŇOVÁ

INCOTERMS 2020 - NOVÁ PRAVIDLA 11.3. 1.790,- Ing. Petr ROŽEK, Ph.D.

DLOUHODOBÝ NEHMOTNÝ A DLOUHODOBÝ HMOTNÝ

MAJETEK OD A DO Z V ÚČETNÍ PRAXI

VYBRANÝCH ÚČETNÍCH JEDNOTEK 11.3. 1.890,- Jaroslava SVOBODOVÁ

ASISTOVANÝ STYK A JINÉ FORMY STYKU DÍTĚTE

POD DROBNOHLEDEM 16.3. 1.790,- Mgr. Veronika ANDRTOVÁ

ZÁKONÍK PRÁCE – PRACOVNÍ DOBA – JEJÍ ROZVRŽENÍ

Z POHLEDU PRAXE VE FIRMÁCH, ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

A S TÍM SPOJENÁ PROBLEMATIKA – AKTUÁLNÍ STAV 16.3. 1.890,- Mgr. Vladimír ČERNÝ

VNITŘNÍ KONTROLNÍ SYSTÉM

- DLE ZÁKONA O FINANČNÍ KONTROLE 16.3. 1.790,- Ing. Hana JURÁŇOVÁ

PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ

– JAK HOŘET ALE NEVYHOŘET? ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽE

A STRESU V KAŽDODENNÍM ŽIVOTĚ 17.3. 990,- Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

DPH – NOVELA ZÁKONA 2021 VČETNĚ ZMĚN

NOVELY DAŇOVÉHO ŘÁDU V DPH 17.3. 1.790,- Ing. Vladimír ZDRAŽIL

ZMĚNA FINANCOVÁNÍ ŠKOL A ŠKOLSKÝCH ZAŘÍZENÍ

A SOUVISEJÍCÍ PROBLEMATIKA ODMĚŇOVÁNÍ 17.3. 1.890,- JUDr. Hana POLÁKOVÁ

ZMĚNY V ZAHRANIČNÍM OBCHODĚ SE ZBOŽÍM

A SLUŽBAMI V ROCE 2021 17.3. 1.690,- Marek REINOHA

SPRÁVNÍ ŘÍZENÍ (SPRÁVNÍ ŘÁD) – ÚVODNÍ SEZNÁMENÍ 18.3. 1.690,- JUDr. Alena KLIKOVÁ, Ph.D.

VEŘEJNÉ ZAKÁZKY OD A DO Z 18.3. 1.790,- Mgr. Martin BUDIŠ

AKTUÁLNÍ STAV ŠKOLSKÉ LEGISLATIVY 18.3. 1.890,- JUDr. Hana POLÁKOVÁ

VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE**ANEK PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM**

PRO PERSONALISTY 19.3. 1.590,- Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

ZÁKONÍK PRÁCE V PRAXI ŘEDITELŮ ŠKOL

A ŠKOLSKÝCH ZAŘÍZENÍ 19.3. 1.890,- JUDr. Hana POLÁKOVÁ

CESTOVNÍ NÁHRADY 22.3. 1.890,- Jaroslava PFEILEROVÁ

NÁJEM BYTU A DOMU V PRAXI OBCÍ 23.3. 1.890,- prof. JUDr. Markéta SELUCKÁ, Ph.D.

NOVÉ MÍSTNÍ POPLATKY ZA KOMUNÁLNÍ ODPAD

(V SOUVISLOSTI S JEJICH ZAVEDENÍM NOVOU OZV

A NÁSLEDNÝM VYBÍRÁNÍM NEBO VYMÁHÁNÍM) 23.3. 1.800,- JUDr. Alena ŠNEBERKOVÁ

ÚČETNICTVÍ PRO PŘÍSPĚVKOVÉ ORGANIZACE

V ROCE 2021 V PŘÍKLADECH 23.3. 1.790,- Ing. Hana JURÁŇOVÁ

DOVOLENÁ OD ROKU 2021

- PRAKTICKY S PŘÍKLADY VÝPOČTŮ NÁROKU 24.3. 1.590,- Mgr. Vladimír ČERNÝ

IFRS/IAS VS CAS AKTUÁLNĚ 24.3. 1.790,- Ing. Zdenka ŠULCOVÁ, Ph.D.

VLIV DODACÍCH DOLOŽEK 2020 NA UPLATŇOVÁNÍ

DPH A CELNÍCH PŘEDPISŮ PŘI PROVÁDĚNÍ

ZAHRANIČNÍHO OBCHODU SE ZBOŽÍM 24.3. 1.890,- Marek REINOHA

EVIDENCE OBYVATEL V KONTEXTU INSTITUTŮ

OBČANSKÉHO PRÁVA

KOMUNIKOVAT EFEKTIVNĚ

FKSP PRO ŠKOLY

MINDFULNESS A MEDITACE V BYZNYSU

DAŇOVÝ ŘÁD

**NOVÉ MÍSTNÍ POPLATKY ZA KOMUNÁLNÍ ODPAD
(V SOUVISLOSTI S JEJICH ZAVEDENÍM NOVOU OZV
A NÁSLEDNÝM VYBÍRÁNÍM NEBO VYMÁHÁNÍM)**

HACCP - FIREMNÍ STRAVOVÁNÍ

**MZDY PRO ZAČÍNÁJÍCÍ I POKROČILÉ MZDOVÉ ÚČETNÍ,
AKTUÁLNÍ STAV VČETNĚ ZMĚN PRO ROK 2021 - 5DENNÍ**

NÁJEMNÍ VZTAHY

VYBRANÉ PROBLÉMY ZÁKONÍKU PRÁCE ANEB

PRAKTICKÉ PRÁVNÍ MINIMUM PRO PERSONALISTY

25.3. 1.890,-

25.3. 1.290,-

25.3. 1.290,-

26.3. 1.590,-

6.4. 1.790,-

prof. JUDr. Markéta SELUCKÁ, Ph.D.

Mgr. Dora LUKÁŠOVÁ

Ing. Petra SCHWARZOVÁ

Michaela MURIN

Bc. Zdeněk VONDRÁK, DiS.

13.4. 1.800,-

16.4. 1.290,-

JUDr. Alena ŠNEBERKOVÁ

Mgr. Silvie MAJTÁNOVÁ

19.4. 2.990,-

20.4. 1.590,-

Ing. Olga KRCHOVOVÁ

JUDr. Pavla SCHÖDELBAUEROVÁ

23.4. 1.590,-

Mgr. Klára GOTTWALDOVÁ, MBA

[AD REM]

Vydavatel: TSM, spol. s r. o.,
IČO: 00208914, DIČ: CZ00208914,
Zámečnická 90/2, 602 00 Brno**Číslo:** mimořádný online speciál**Vyšlo:** únor 2021**ISSN:** 2695-124X (online)**E-mail redakce:** adrem@tsmvyskov.cz**Šéfredaktor:***Mgr. Klára
Gottwaldová, MBA***Inzerce:** adrem@tsmvyskov.cz**Grafická úprava a sazba:**
Mgr. Klára Gottwaldová, MBA,
Hana SkřivánkováVydavatel neodpovídá za správnost
a odbornost uveřejněných příspěvků.**Redakční rada:***Ing. Irena Spirová, LL.M.**JUDr. Irena Valíčková, MBA**JUDr. Adam Valíček, MBA**Mgr. Pavel Gottwald, MBA**Hana Skřivánková*

www.tsmkurzy.cz