

Váš první zaměstnanec



UOL[®]
ÚČETNICTVÍ

Gratulujeme! K čemu? Přece k tomu, že se vám v podnikání daří. Nastal čas přijmout první zaměstnance. Než se do toho pustíte, ujasněte si s námi, jaký vztah navazujete, jaké máte povinnosti a co si pohlídat. Provedeme vás vším, co potřebujete znát.

Tento e-book pro vás připravili daňoví a účetní specialisté z UOL. Kdyby vás napadla jakákoliv otázka, ozvěte se. Rádi odpovíme.



www.uol.cz

+420 910 190 008

info@uol.cz

PS: E-book jsme napsali, aby pomáhal. Zdarma.
Nepřejeme si tedy, aby ho někdo prodával.
Sdílejte ho volně všem, komu by se mohl hodit.
V případě citací, prosím uveďte zdroj.

Obsah

Jaký vztah navazujete?	4
Jde o závislou práci?	4
Pracovní smlouva	5
Zkušební doba	6
Odpovědnost za škody	7
Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele	8
Jak se k pojištění přihlásíte?.....	8
Ukončení pracovního poměru	9
Kolik vás stojí zaměstnanec?	11
Benefity	12
Úřady a první zaměstnanec.....	13
Překážky v práci.....	14

Jaký vztah navazujete?

Než přijmete prvního zaměstnance, ujasněte si, jakou formu bude mít váš vztah. Jaké máte možnosti?

- **Pracovní smlouva:** Toto je nejpevnější právní forma.
- **Prac. poměr na dobu určitou/neurčitou:** Doba určitou můžete prodloužit pouze 3×, výjimkou jsou sezónní práce.
- **Dohoda o provedení práce:** Používá se např. při zaměstnání nebo u studentů.
- **Dohoda o pracovní činnosti:** Výpomoc do 20 hodin týdně. Výpovědní doba je 15 dní.
- **OSVČ:** Jde o obchodní vztah, ne zaměstnanecký.

Jednotlivé varianty můžete kombinovat.

U dohody o provedení práce je zásadní limit 11 499 Kč měsíčně. Do této částky neodvádíte za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění. Na tento typ smlouvy může zaměstnanec vykonat u 1 zaměstnavatele max. 300 hodin ročně. Může mít ale několik dohod u různých zaměstnanců.

Pozor na švarcsystém!

OSVČ není zaměstnanec. Kdyby se u vás prokázaly znaky závislé práce, hrozí pokuta oběma stranám. Závislá práce musí být ošetřena pracovněprávním vztahem.

Jde o závislou práci?

Závislá práce má tyto znaky:

Podřízenost a nadřízenost, pracovní doba, osobní výkon práce podle instrukcí zaměstnavatele, mzda, odpovědnost na zaměstnavateli.

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je dokument, který musí mít písemnou formu. Vy i zaměstnanec dostanete jedno vyhotovení. Jakoukoliv změnu vyřešíte písemně dodatkem.

Kdo může uzavřít pracovní smlouvu?

Novela zákoníku práce ovšem zavádí možnost zaměstnání mladistvých, kteří nemají ukončenou povinnou školní docházku, a to už od 14 let. Má to ovšem svá omezení:

- a) práce může být maximálně 7 hodin denně, 35 hodin týdně
- b) lze pracovat pouze v období letních prázdnin
- c) nesmí pracovat přesčasy a v noci mezi 20. a 22. hodinou
- d) pracovní doba se sčítá od všech zaměstnavatelů

Co musí smlouva obsahovat?

Druh práce, místo výkonu a den nástupu.

Pozor!

Smlouva je závazná. Jestli jste už se zaměstnancem uzavřeli smlouvu s datem nástupu např. za 2 měsíce a nakonec ho z nějakého důvodu nemůžete přijmout, může si nárokovat náhradu škody. Mohl mít náklady spojené s budoucím zaměstnáním, například se kvůli němu přestěhoval.



Zkušební doba

Pravidla zkušební doby stanovuje [zákoník práce](#). Může trvat až **4 měsíce** (u řadových zaměstnanců) nebo **8 měsíců** (u manažerských pozic). U pracovních poměrů na dobu určitou ji musíte písemně sjednat nejpozději v den nástupu do práce, nesmíte ji dodatečně prodlužovat.



Dobré vědět:

Uzavíráte pracovní poměr na dobu určitou, například na 4 měsíce? Zkušební doba může být maximálně polovina doby, tedy 2 měsíce.

Příklad:

Zaměstnanec k vám nastupuje 1. června. Vy jste ale na dovolené a vracíte se až 2. června. Smlouvu tedy podepíšete 2. června.

Smlouva je sice platná, ale zkušební doba neplatí. Nemůžete tak jednoduše ukončit pracovní poměr.

Proto mějte podepsanou smlouvu vždy nejpozději v den nástupu. Můžete ji nejdříve podepsat vy a pak ji za vás kolega předá novému zaměstnanci. Platový výměr můžete podepsat osobně až 2. června z důvodů citlivých údajů.

Odpovědnost za škody

Odpovědnost zaměstnavatele je mnohem vyšší než odpovědnost zaměstnance. Co se ale stane, když vám zaměstnanec způsobí vám, například rozbije drahý předmět?

Vzniká mu **odpovědnost za škody**, ale jen při těchto podmínkách:

- Zaměstnanec **porušil své povinnosti** při plnění svých úkolů nebo v souvislosti s nimi.
- K porušení došlo **úmyslně nebo z nedbalosti**.
- Zaměstnanec **škodu zavinil** a vy mu to jste schopní dokázat.

V takové situaci musí zaměstnanec nahradit škodu do výše **4,5násobku průměrného výdělku**.

Dobré vědět:

Limit 4,5násobku průměrného výdělku neplatí, pokud zaměstnanec způsobil škodu úmyslně, v opilosti nebo pod vlivem drog. V takovém případě můžete žádat plnou náhradu i náhradu ušlého zisku.



Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele

Může se stát, že škoda vznikne zaměstnanci. Například si způsobí **pracovní úraz** nebo trpí **nemocí z povolání**. Pro takové případy je tu pojištění odpovědnosti zaměstnavatele.

Takové pojištění si musíte **povinně sjednat**, pokud zaměstnáváte **alespoň 1 zaměstnance**. Pokryje nároky zaměstnanců na náhradu škod, které jim vznikly při plnění pracovních úkolů.

Toto pojištění sjednává Kooperativa (jak stanovuje [zákon](#)), firmy pojištěné před r. 1992 ho mají u České pojišťovny.



Dobré vědět:

Výše pojistného se vypočítává jako součet hrubých mezd vašich zaměstnanců krát [sazba OKEČ](#) (Odvětvová klasifikace ekonomických činností).
Například pro reklamní činnosti je sazba OKEČ 2,8 ‰, pro pohostinství 4,2 ‰, pro výrobu strojů 8,4 ‰

Jak se k pojištění přihlásíte?

Vyplníte formulář [online na stránkách pojišťovny](#). Odešlete ho elektronicky nebo poštou.

Pojistné pak platíte čtvrtletně na kvartál dopředu.

Ukončení pracovního poměru

Existuje 5 možností ukončení pracovního poměru:

- **dohodou**: Obě strany se mezi sebou dohodnou.
- **výpověď bez udání důvodu**: Může podat jen zaměstnanec.
- **okamžité zrušení pracovního poměru**:
Pokud máte s výplatou zpoždění více než 14 dnů, zaměstnanec může zrušit pracovní poměr nebo může podat okamžitou výpověď v rámci zkušební doby.
- **nadbytečnost**: Při snižování počtu zaměstnanců. Běží 2měsíční výpovědní lhůta a zaměstnanec má nárok na odstupné.
- **porušení pracovní kázně**: Pokud zaměstnanec ohrozil fungování firmy nebo spáchal trestný čin, můžete mu dát okamžitou výpověď. Při neuspokojivých výkonech můžete po 3. upozornění ukončit pracovní poměr. Musí to být 3× stejný důvod.

Příklad:

Zaměstnanec chodí pozdě do práce, po upozornění začne chodit naopak brzy z práce. Nejde o stejný důvod, nemůžete mu dát výpověď pro porušení pracovní kázně.

Po zkušební době nemůže zaměstnavatel ani zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr.

A co když ve firmě probíhají organizační změny a vy například **dané místo rušíte**? Zaměstnanci **2měsíční výpovědní lhůta** a má nárok na **odstupné** ve výši 1násobku, 2násobku nebo 3násobku platu.

Odstupné se počítá podle odpracované doby (započítává se i výpovědní lhůta):

- do 12 měsíců: **1násobek** mzdy
- 13–24 měsíců: **2násobek**
- 25 a více měsíců: **3násobek**



Dobré vědět:

Odstupné je zatíženo pouze daní, neodvádí se z něj zdravotní a soc. pojištění. Vyplatíte ho najednou v poslední výplatě.

Pokud dá zaměstnanec výpověď **bez udání důvodů**, výpovědní doba začíná běžet již **dnem doručení výpovědi**.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem domluvit na prodloužení nebo jiné délce výpovědní doby. Důležité je také znění pracovní smlouvy. Pokud **pracovní smlouva definuje**, že výpovědní doba běží až od prvního dne následujícího měsíce, **má toto ujednání přednost**.

Pokud zaměstnavatel ukončuje poměr dle § 52 písm. f) až h) (např. neuspokojivé výsledky), může být výpovědní doba zkrácena na 1 měsíc.



Dobré vědět:

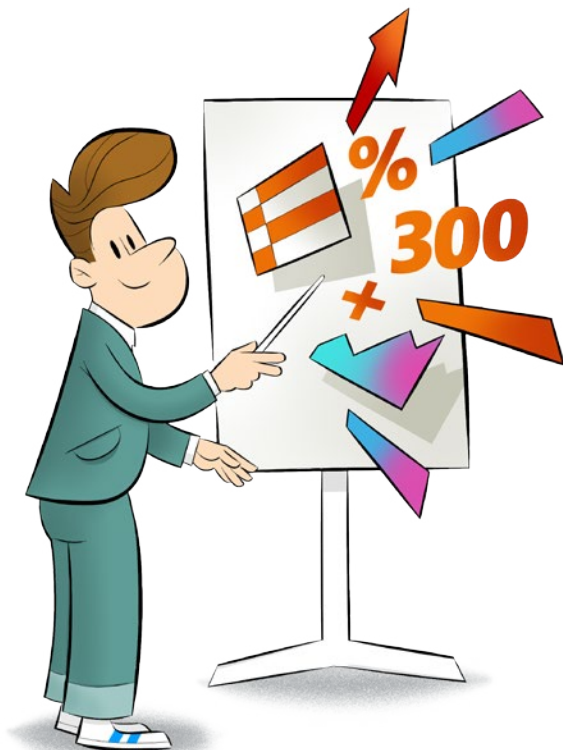
Při nástupu vám zaměstnanec odevzdává **potvrzení z předchozího zaměstnání**. V něm ale bohužel neuvidíte důvod ukončení pracovního poměru. Jediný způsob, jak ho zjistit, je ověřit si reference v minulém zaměstnání ještě před podepsáním smlouvy.

Kolik vás stojí zaměstnanec?

Ve smlouvě si vždy **sjednáte hrubou mzdu**. Zaměstnanec z ní prostřednictvím vás platí zdravotní pojištění, sociální pojištění, daň. Vy navíc platíte pojistné **33,8 %** z hrubé mzdy.

Příklad:

Zaměstnanec má ve smlouvě sjednáno 40 000 Kč hrubého. Váš náklad je 53 520 Kč včetně odvodu za sociální a zdravotní pojištění.



Benefity

Různé benefity můžete dát všem svým zaměstnancům **bez ohledu na typ uzavřené smlouvy**. Můžete je čerpat i vy jako jednatelé, a to i když neberete žádnou odměnu. Víte, které benefity se vám vyplatí?

Benefity daňově výhodné pro zaměstnance i zaměstnavatele:

- životní pojištění
- penzijní pojištění
- vzdělávání (pro výkon práce)
- stravenky, stravenkový paušál

Benefity zdaněné na straně zaměstnance

- poskytnutí firemního vozu (daní se 1 % z pořizovací ceny u vozu se spalovacím motorem, 0,5% u hybridu a 0,25% u bezemisních vozů)

Benefity osvobozené od daně u zaměstnance

- příspěvky na volnočasové aktivity (poukázky na sport, kulturu, knihy atd.) a to do výše poloviny průměrné mzdy
- příspěvek na pořízení zdravotních benefitů (příspěvek na léky na předpis, poukaz na masáže od zdravotnického zařízení, atd.) a to výše průměrné mzdy

Nepeněžní benefity

- home office
- klouzavá pracovní doba



Dobré vědět:

Všechny benefity, jejich danění a výhodnost jsme shrnuli v e-booku [Zaměstnanecké benefity: Které se vám vyplatí a které radši vyměnit?](#). Stáhněte si ho zdarma.

Úřady a první zaměstnanec

Co po vás budou úřady chtít? S prvním zaměstnancem se registrujte:

- **k dani z příjmu ze závislé činnosti** (pro odvod pojistného za zaměstnance).
- **na správě soc. zabezpečení** podle místní příslušnosti. Variabilní symbol zatím neznáte.
- **na zdravotní pojišťovně** (podle pojišťovny zaměstnance). Variabilní symbol je IČO a 00.

Pozor!

Registraci na pojišťovně nemůžete vyřídit předem. Probíhá s přihlášením prvního zaměstnance. Registrujte se do 8 dní od sjednání prac. poměru a počkejte na přidělení var. symbolu.



Příklad:

Nabíráte dva zaměstnance. Jeden zaměstnanec má OZP a druhý VZP. Musíte se registrovat na obou pojišťovnách.

Nahlásili jste zaměstnance pozdě a potřebujete už uhradit soc. zabezpečení? Uvedte jako variabilní symbol IČO.

Pokud posledního zaměstnance odhlásíte, automaticky se odhlašujete z registru zaměstnavatelů. Až budete po nějaké době přihlašovat nového zaměstnance, použijete variabilní symbol od minule.

Překážky v práci

Překážky v práci jsou situace, které brání zaměstnanci ve vykonávání práce. Můžou vzniknout na vaší nebo zaměstnancově straně.

Překážky na straně zaměstnavatele

- omezení provozu
- havárie
- živelná pohroma

Zaměstnanci mají nárok na **náhradu 60 až 100 % mzdy** (podle zaměstnavatele).

Překážky na straně zaměstnance

- **nemocenská:** Prvních 14 dní hradí zaměstnavatel, potom správa soc. zabezpečení. Hradíte 60 % ze mzdy.
- **ošetřovné:** Zaměstnanec může čerpat v kuse 9 dní (samoživitel 16 dní). Vyplácí správa soc. zabezpečení.
- **mateřská dovolená.** 6 až 8 týdnů před porodem, 28 týdnů celkem (37 pro dvojčata). Hradí stát.
- **otcovská dovolená:** 14 dní včetně víkendů. Nárok má otec nebo osoba, která si dítě osvojila, do 6 týdnů od porodu. Jde o náklad firmy, vyplácíte 60 % vyměřovacího základu.
- **rodičovská dovolená:** Trvá do 3 let dítěte, poté může rodič požádat o prodloužení o 1 rok. Vyplácí úřad práce, výši definuje zákon.
- **dovolená:** Ze zákona minimálně 4 týdny, zaměstnanec čerpá po hodinách. Má nárok na náhradu podle průměrné mzdy z předchozího uzavřeného kalendářního čtvrtletí.

Příklad:

Zaměstnanec čerpá dovolenou od 1. června. Počítá se průměrná mzda za leden, únor, březen.

Jak je to s rodičovskou dovolenou? Pokud má zaměstnanec smlouvu na dobu neurčitou, pracovní poměr stále trvá. Ve 3 letech dítěte může požádat o 1 rok navíc. Vy můžete a nemusíte souhlasit. Po skončení rodičovské dovolené se zaměstnanec **vrací do pracovního poměru** za podmínek sjednaných před odchodem.

Dobré vědět:

Před nástupem na mateřskou má zaměstnanec nárok na vyčerpání dovolené za celý kalendářní rok. A to i v případě, že nastupuje na mateřskou například 1. března. Pokud ji nevyčerpá, proplácíte.



Hod'te účetnictví za hlavu

Ted' už víte všechno podstatné a vaše podnikání se může vesele rozvíjet.

A kdo se vám postará o daně a účetnictví? Přece my!
Nás v UOL daně, účetnictví a mzdy baví.
Hod'te je za hlavu, chytáme.



www.uol.cz

+420 910 190 008

info@uol.cz

PS: Náš e-book je pro všechny zdarma.
Nepřejeme si tedy, aby ho někdo prodával.
Sdílejte ho volně všem, komu by se mohl hodit.
V případě citací, prosím uveďte zdroj.