

100 OTÁZEK ODPOVĚDÍ

cestovní náhrady • stravenkový paušál

automobil • pracovní cesta

zisk a ztráta společnosti s.r.o.

převod podílu v s.r.o. • vznik a zánik



CESTOVNÍ NÁHRADY
SPOLEČNOST S.R.O.



1. CESTOVNÍ NÁHRADY

Cestovní náhrady

*Stravné
zaměstnanců*

Automobil

2. SPOLEČNOST s.r.o.

Zisk

Ztráta

Vznik

Zánik

*Převod podílu
obchodní
společnosti*

100 OTÁZEK ODPOVĚDÍ

Cestovní náhrady • S.r.o.

Vážení čtenáři,

Novela zákona o daních z příjmů zavedla další formu podpory stravování zaměstnanců, tzv. stravenkový paušál. Jaká pravidla platí při poskytování stravenek a stravenkového paušálu zaměstnancům? Jaká jsou aktuálně platná pravidla při poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách? Dočtete se v první kapitole **Cestovní náhrady**.

Ve druhé rubrice se věnujeme problematice **Společnosti s.r.o.**, kde najdete praktické rady týkající se využití zisku s.r.o. v dalším podnikání, řešení ztráty, vznik, zánik a převod obchodních podílů společnosti s.r.o.

Měsíčník PORADCE začal od června nový XXVII. ročník. V 1. čísle 2022 vyšel **Školský zákon s komentářem**, v čísle 2-3 právě vychází **Zákon o zaměstnanosti po novele s komentářem**. Dále připravujeme nový **Zákon o odpadech**, nový **Stavební zákon**, **Zákon o DPH s komentářem**... Nezapomeňte si proto **předplatit měsíčník PORADCE 2022**.

Těšíme se na brzké setkání nad stránkami našich měsíčníků a odborných publikací.

Andrea Súkeníková
odpovědná redaktorka

m ě s í č n í k
PORADCE
XXVII. ročník

Objednávejte na tel.:
558 731 125, 732 708 627,
e-mail: **abo@i-poradce.cz,**
e-shop: **www.i-poradce.cz**



Seznam otázek

1. CESTOVNÍ NÁHRADY

Cestovní náhrady

1. Uplatnění výdajů spojených s pracovní cestou zaměstnance	15
2. Stornopoplatky	15
3. Pojištění léčebných výloh zaměstnanců	16
4. Vyúčtování cestovních náhrad dvou zaměstnanců	16
5. Změna pravidelného pracoviště	17
6. Pracovní cesta	17
7. Výše náhrad jízdních výdajů	18
8. Cestovní náhrady v účetnictví	18
9. Vymeřovací základ zaměstnance	19
10. Zaokrouhlování cestovních náhrad zaměstnanců	20
11. Návštěva rodiny v rámci pracovní cesty	21
12. Slevové zákaznické karty	22
13. Odborné školení zaměstnanců	22
14. Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání v účetnictví	23
15. Výdaje na pracovní cestu zaměstnanců agentury práce	24
16. Služební platební karty	24

Stravné zaměstnanců

17. Zaokrouhlování české měny při vyúčtování tuzemských pracovních cest	25
18. Návštěva lékaře	25
19. Stravenkový paušál a stravné	26
20. Stravenky s vyznačenou nominální hodnotou	29
21. Peněžitý příspěvek ve výši 70 Kč	29
22. Pracovní směna delší než 11 hodin	30
23. Daňové řešení stravenky a stravenkového paušálu	30
24. Mimořádný přesčas zaměstnanců	31
25. Peněžitý příspěvek ve výši 100 Kč	32
26. Variantní doba přítomnosti zaměstnance v průběhu směny	32
27. Přechodné ubytování stavebních dělníků v ubytovně	33

28. Stravné a daňová povinnost zaměstnavatele a zaměstnance	33
29. Zkrácený pracovní úvazek	33
30. Peněžitý příspěvek na stravování 1 300 Kč měsíčně na zaměstnance	34
31. Dočasné přidělení (zapůjčení) zaměstnance	35
32. Výdaje spojené s obědem i stravným	35
33. Příspěvková organizace poskytující zaměstnancům stravenky	36
34. Příspěvková organizace poskytující zaměstnancům příspěvek na stravování	36
35. Příspěvková organizace zajišťující stravování zaměstnanců v restauraci	36
36. Drobné na občerstvení na pracovní cestě	37
37. Stravné jako daňový výdaj zaměstnavatele	37

Automobil

38. Uplatnění paušálního výdaje na dopravu u různých vozidel	38
39. Řízení silničního motorového vozidla žákem v autoškolě	38
40. Odpisy nákladních automobilů	39
41. Automobily plně využívány k ekonomické činnosti	39
42. Výpůjčka vozidla	39
43. Příjmy z tzv. ležící pozůstalosti	40
44. Uplatnění odpisů automobilu na straně manžela a manželky	41
45. Prodej nákladního automobilu	41
46. Poskytnutí automobilu zaměstnanci i na soukromé účely	42
47. Spolupracující osoba, společník společnosti	42
48. Skutečné výdaje na dopravu a paušální výdaje	42
49. Darování osobního automobilu dceři společnosti s.r.o.	43
50. Paušální výdaje na dopravu	43
51. Prodejní cena automobilu	43
52. Poplatek za parkovací kartu	44

2. SPOLEČNOST s.r.o.

Zisk

53. Účtování o zvýšení základního kapitálu	48
54. Nominální zvýšení základního kapitálu s.r.o. z jejího zisku	49
55. Garance základního kapitálu	49
56. Zvýšení základního kapitálu s.r.o.	50
57. Vklad ještě neodpisovaného hmotného majetku	51
58. Vklad již odpisovaného osobního automobilu	51
59. Záloha na podíly na zisku	52
60. Podíly na zisku	53
61. Vklad majetku do obchodní společnosti	54
62. Podíly na zisku společníka s.r.o.	55

Ztráta

63. Uhrazení ztráty částečně z příplatku společníka	56
64. Podstatná změna	57
65. Ztráta a zisk	57
66. Úhrada účetní ztráty	58
67. Úhrada ztráty s.r.o. formou snížení základního kapitálu	59
68. Vracení příplatku	59
69. Snížení základního kapitálu s.r.o. s výplatu společníkovi	60

Vznik

70. Ocenění investice nabyté vkladem	61
71. Založení společnosti s.r.o.	61
72. Vklady a podíly společníků v s.r.o. a hlasy na valné hromadě	62
73. Daňové rozdíly	63
74. Registrace s.r.o.	64
75. Základní kapitál 1 Kč	64

76. Vstupní cena vložených předmětů do s.r.o.	65
77. Nepeněžitý vklad pohledávky do nově založené s.r.o.	65
78. Společné a nerozdílné ručení	66
79. Zahajovací rozvaha společnosti s.r.o.	66

Zánik

80. Likvidační zůstatek s.r.o.	67
81. Zrušení registrace plátce DPH	67
82. Insolvenční řízení	68
83. Zrušení společnosti likvidací	69
84. „Dodanění“ při zrušení registrace plátce DPH	70

Převod podílu obchodní společnosti

85. Rozdělení podílů a hlasů ve společnosti	71
86. Chybějící doklady	71
87. Ocenění podílů v s.r.o. tzv. ekvivalencí	72
88. Příjem plynoucí na základě smlouvy o smlouvě budoucí	72
89. Příjem z prodeje podílu v obch. společnosti	73
90. Změny účasti v s.r.o.	73
91. Prodej podílů v s.r.o. u fyzické osoby	74
92. Změna společníka v s.r.o.	75
93. Nabývací cena podílu na obchodní společnosti	75
94. Příjem z převodu části podílu společníka	75
95. Podíly ve společnostech s.r.o.	76
96. Osvobození od DPP	77
97. Nabývací cena v případě prodeje podílu	77
98. Vklad mimo základní kapitál s.r.o.	78
99. Provádění lékařské činnosti prostřednictvím společnosti s.r.o.	78
100. Vklad domu do společnosti s.r.o.	79
101. Příjem z převodu podílu v s.r.o.	79
102. Datum příjmu	79



**VYDAVATELSTVÍ
PORADCE**
radí, řeší problémy
vydává publikace

www.i-poradce.cz

Vydavatel

PORADCE, s.r.o.
Hlavní třída 28/2020
737 01 Český Těšín
tel.: 558-731 125-127
poradce@i-poradce.cz

Odpovědná redaktorka

Andrea Súkeníková
redakce@i-poradce.cz

Tisk

srpen 2021 (4.)

Zákaznický servis

mobil: 732 708 627,
732 479 069
od 9⁰⁰ – 15⁰⁰ hod.
e-mail: abo@i-poradce.cz

ISBN 978-80-7365-461-0

1. CESTOVNÍ NÁHRADY

Úvod

Základní platná právní úprava poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách (a to tuzemských i zahraničních) zaměstnanců je v podstatě obsažena v sedmé části zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). V úvodu je třeba nepochybně připomenout přísné ustanovení § 346c zmíněného zákoníku práce.

V tomto ustanovení je totiž přesně a důrazně stanoveno, že **zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce**. Toto řešení přinesla novela zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 a tím zejména zaměstnavatelům zkomplikovala aplikaci poskytování cestovních náhrad.

Konkrétně se jedná o to, že Ministerstvo práce a sociálních věcí k uvedenému datu vypustilo z platného zákonného textu do konce roku 2011 z § 27 definici neplatného právního úkonu, která zněla tak, že neplatným právním úkonem se rozumí úkon, kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv. Slovo „předem“ bylo přitom velmi důležité, protože když bylo toto „převedeno“

na poskytování náhrad cestovních výdajů, prakticky to znamenalo, že zaměstnanci se nemohli vzdávat cestovních náhrad z pracovních cest předem, tj. před pracovní cestou, ale nic nebránilo tomu, aby se zaměstnanci vzdávali potom, tj. po návratu z pracovní cesty.

Praxe často dokazovala, že zaměstnanci vůbec cestovní náhrady ze svých pracovních cest nevyúčtovávali (nevyplňovali cestovní příkazy) a zaměstnavatelé je nevypláceli (neposkytovali). Do konce roku 2011 se nic nestalo. Dříve i nyní je v této záležitosti situace stejná v tom, že zaměstnanci by stále raději chtěli stravenku místo toho, aby museli vyplňovat cestovní příkaz. Takové řešení však není možné, protože stravenka představuje ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnancům pouze fakultativní (dobrovolné) plnění, ale stravné z pracovní cesty představuje od samého počátku plnění obligatorní (povinné). A podstata spočívá právě v tom, že **obligatorní plnění nelze nahrazovat plněním fakultativním a proto musí všichni zaměstnanci cestovní náhrady vyúčtovat a zaměstnavatelé proplácet. Stejně jako stravenka se chová také stravovací paušál**.

Rozhodující změna však spočívá v tom, že Ministerstvo práce a sociálních věcí vsunulo

od 1. 1. 2012 novelou do textu zákoníku práce právě nové ustanovení § 346c jednoznačného znění, které podstatu předchozího řešení změnilo. Toto nové ustanovení prakticky znamená, že **jestliže zaměstnavatel vyše svého zaměstnance na pracovní cestu** (tj. k plnění pracovních úkolů do jiného místa než je jeho dohodnuté místo výkonu práce v jeho pracovní smlouvě), **vzniká mu současně povinnost zabezpečit** (zajistit), **aby zaměstnanec pracovní cestu ve stanovené době vyúčtoval** (tj. předložil zaměstnavateli příslušné písemné doklady a vyúčtoval) **a zaměstnavatel je povinen takovou pracovní cestu zaměstnance ve stanovené době vypořádat** (tj. proplatit).

Pokud zaměstnavatel pracovní cestu zaměstnanci nevypořádá, bude takové jednání každá kontrola hodnotit jako nezákonné krácení zákonného nároku zaměstnance (protože celá zákonná právní úprava zákoníku práce je založena na tom, že jestliže zaměstnanec splní podmínky stanovené v příslušných ustanoveních upravujících jednotlivé druhy náhrad, musí tyto dostat, protože jsou nárokové) **a současně ještě jako porušování obecně platného právního předpisu, tj. zákoníku práce.** Postihy pro zaměstnavatele stanoví zákon o státní inspekci č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

■ Počátek a konec pracovního výkonu

Další okolností, která může mít vliv na výpočet cestovních náhrad při pracovních cestách zaměstnanců, je otázka, zda zaměstnanec musí do vyúčtování uvádět také počátek a konec pracovního výkonu. Řešení se nachází v § 210 zákoníku práce. V tomto ustanovení je totiž stanoveno, že doba strávená na pracovní cestě nebo na

cestě mimo pravidelné pracoviště jinak, než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí s tím, že jestliže však zaměstnanec v důsledku způsobu odměňování mzdu ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Z této zákonné formulace je zřejmé, že **je zde uzákoněn rozdílný postup k řešení pro zaměstnance, kteří pobírají pravidelný měsíční plat a pro zaměstnance, kteří jsou odměňováni zvláštním způsobem** (tj. např. hodinovou mzdou nebo podílovou mzdou nebo úkolovou mzdou atd.).

U zaměstnanců, kteří jsou odměňováni měsíční mzdou, není třeba počátek a konec pracovního výkonu uvádět, protože u nich není významné, zda na pracovní cestě během stanovené směny pracují nebo nikoliv (např. třeba cestují), neboť na konci kalendářního měsíce dostanou vždy dohodnutý měsíční plat. Naopak **ale u zaměstnanců, kteří jsou odměňováni zvláštním způsobem,** musí být počátek a konec pracovního výkonu uváděn, protože těmto zaměstnancům náleží při pracovní cestě za dobu, kdy během směny vykonávají něco jiného, než je v jejich pracovní smlouvě sjednáno jako druh práce nebo nevykonávají nic (např. cestují, tedy sedí v dopravním prostředku a hledí pouze z okna apod.), náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

■ Poskytování záloh na cestovní náhrady a vyúčtování cestovních náhrad

z pracovních cest zaměstnanců zhruba upravuje § 183 zákoníku práce. V odstavci 1 tohoto ustanovení je hned stanoveno, že **zaměstnavatel je povinen poskytnout**

zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta. Praxe tuto formulaci většinou „přenesla“ do reality tak, že zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům na jejich pracovní cesty zálohu pouze tehdy, pokud ji požadují. Při tuzemských pracovních cestách obvykle nebývají žádné problémy. **Poněkud složitější je však situace při zahraničních pracovních cestách.**

V odstavci 2 předmětného ustanovení je výslovně stanoveno, že **při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele.** Často se v praxi přehlíží skutečnost, že zálohu na zahraniční pracovní cestu představuje i zapůjčení platební karty zaměstnavatele. Mohou se dohodnout i na poskytnutí zálohy na zahraniční stravné v české měně nebo v jiné než v provádějícím právním předpisu vydaném podle § 189 stanovené cizí měně pro příslušný stát, pokud je k této měně Českou národní bankou vyhlášen kurz. Z uvedeného vyplývá, že ale musí být vždy splněny zmíněné stanovené podmínky. Současně je k tomu ještě stanoveno, že **pro určení korunové hodnoty zahraničního stravného a částky zahraničního stravného v dohodnuté měně se použijí kurzy vyhlášené Českou národní bankou a platné v den vyplacení zálohy.** Neměly by tedy být v rámci poskytování záloh zaměstnavatelem zaměstnancům při jejich pracovních cestách žádné problémy. Vždy je možné dojít k dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

■ Soukromé platební karty

V návaznosti k uvedenému je vhodné uvést také pro praxi odpověď na následující otázku, která se objevuje stále častěji, a to zda je možné v rámci platného zákoníku práce používat ze strany zaměstnanců při jejich tuzemských i zahraničních pracovních cestách jejich soukromé platební karty. V této záležitosti došlo podle platného zákoníku práce od 1. 1. 2007 k výrazné změně. Totiž od tohoto data **mohou zaměstnanci používat při všech svých pracovních cestách** (tj. tuzemských i zahraničních) **svoje soukromé platební karty.** Rozdíl spočívá v tom, že před účinností zákoníku práce nebylo možné používat zaměstnanci jejich soukromé platební při zahraničních pracovních cestách (bylo to možné pouze při jejich tuzemských pracovních cestách). Bylo tomu tak proto, že v minulé právní úpravě bylo výslovně stanoveno, že zaměstnavatel byl povinen zaměstnanci poskytnout při zahraniční pracovní cestě zálohu (proto nebylo možné využívat soukromé platební karty). Vzhledem k tomu, že žádné takové omezující ustanovení se v platném zákoníku práce nenachází, mohou zaměstnanci používat při všech svých pracovních cestách svoje soukromé platební karty. K tomu je však nutno ještě zdůraznit, že **pokud se zaměstnanec rozhodne použít při své pracovní cestě svoji soukromou platební kartu, pak musí počítat s tím, že musí k vyúčtování této pracovní cesty také připojit výpis ze svého konta.**

■ Zákonem stanovené lhůty

jsou výrazně spjaty s vyúčtováním pracovních cest zaměstnanců. Tyto lhůty jsou jednoznačně stanoveny v § 183 odst. 3 a odst. 5 zákoníku práce, a to shodně pro zaměst-

nance i zaměstnavatele. Zde je přesně pro zaměstnance stanoveno, že jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné době, je **zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu, předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu.**

Pro zaměstnavatele je pak formulace taková, že nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva.

Toto zákonné znění je mimořádně významné v tom, že platný zákoník práce tím poprvé uzákoňuje v podstatě 2 lhůty. Na prvním místě je lhůta dohodnutá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a teprve na druhém místě je vymezená lhůta 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem.

V této souvislosti je třeba upozornit, že pokud bude docházet mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ke zmíněné dohodě, je nezbytné, aby tato dohoda byla písemná, a to s ohledem na § 143 odst. 1 zákoníku práce. Zde je tato povinnost stanovena výslovně v závěru první věty. Je zde přímá formulace, a to taková, že na základě dohody se zaměstnancem je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy nebo platu podle tohoto zákona nebo zvláštního právního před-

pisu, zaplatit částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín. Z důvodu snadnějšího pochopení je připojen i praktický vzor.

■ Zahraniční pracovní cesty

Poněkud složitější je právní úprava při vyúčtování záloh a výdajů při zahraničních pracovních cestách, přesněji řečeno jednotlivých měn, které byly zaměstnancem použity. Podstata spočívá v tom, že **nikdy není možné přesně odhadnout potřebnou výši zálohy ani vzniklé výdaje k příslušné pracovní cestě**, v § 183 odst. 4 zákoníku práce je zmíněný problém částečně upřesněn. Zde je totiž stanoveno, že částka, o kterou byla poskytnutá záloha při zahraniční pracovní cestě vyšší, než činí právo zaměstnance, vrátí zaměstnanec zaměstnavateli ve měně, kterou mu zaměstnavatel poskytl nebo ve měně, na kterou zaměstnanec tuto měnu v zahraničí směnili, anebo v české měně.

Z uvedeného je zřejmé, že zaměstnanec nemá možnost volby měny, kterou má zaměstnavateli vracet v případě, že dostal vyšší zálohu. Má povinnost vrátit nejdříve zbytek té měny, kterou obdržel na pracovní cestu a pokud ji směnili nebo její část v zahraničí, pak tuto směněnou část a teprve když spotřeboval zálohu pak v české měně.

Není možné připustit, aby si zaměstnanec ponechal případné zbytky z vyšších přiznaných záloh v cizí měně a vyrovnání se zaměstnavatelem prováděl v české měně.