

Obsah: Daňové zvýhodnění na děti u rozvedené matky bez příjmů	26
Režim placení záloh při využití společného zdanění manželů	27

(1) Daňové zvýhodnění na děti u rozvedené matky bez příjmů

Zaměstnankyně je na rodičovské dovolené a nemá žádný příjem. Je rozvedená, má tři děti, dvě z předchozího manželství, na třetí dítě uplatňuje daňový bonus přítel. Existuje způsob, jak může pracovnice získat od státu daňový bonus na dvě děti z prvního manželství?

Je třeba si uvědomit, že daňové zvýhodnění, resp. daňový bonus, není sociální dávkou, ale daňovým odpočtem. Podmínky na daňové zvýhodnění stanovuje § 35c ZDP. Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu.

- Slevu na dani může poplatník uplatnit až do výše daňové povinnosti vypočtené podle tohoto zákona za příslušné zdaňovací období.
- Poplatník může daňový bonus uplatnit (maximálně však do výše 30 000 Kč ročně), pokud ve zdaňovacím období měl příjem podle § 6, § 7, § 8 nebo § 9 (tj. ze zaměstnání, podnikání, kapitálového majetku nebo pronájmu) alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy stanovené pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou k počátku příslušného zdaňovacího období (tj. za rok 2006 alespoň 6 x 7 570 Kč = 45 420 Kč). Do těchto příjmů se nezahrnují příjmy od daně osvobozené, příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně, nebo příjmy, u nichž je uplatněná sazba daně podle § 16 odst. 2 ZDP.

Pokud poplatnice má nulovou daňovou povinnost ani nemá zdanitelný příjem alespoň 45 420 Kč za rok 2006, nemá zkrátka nárok na žádnou formu daňového zvýhodnění (slevu na dani ani daňový bonus). Tato potenciální daňová výhoda tak pro rok 2006 u ní nenávratně propadá.

Jedinou možností tak je, že daňové zvýhodnění na vyživované děti uplatní jiný poplatník, který je s nimi v domácnosti. Podle § 35c odst. 6 ZDP se za vyživované dítě poplatníka pro daňové účely považuje dítě:

- vlastní (biologický otec těchto dětí je ale zřejmě definitivně „ze hry“),
- osvojené (ve smyslu § 63 a násl. zákona č. 94/1963 Sb., o rodině),
- v péči nahrazující péči rodičů,
- druhého z manželů (pokud by se z nynějšího přítele stal druhý manžel poplatnice),
- vnuk (vnučka), pokud jeho (její) rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit (tj. daňovou výhodu může uplatnit babička či dědeček, jestliže žijí s dětmi v domácnosti).

U poslední varianty upozorňuji na výkladový problém, zda je překážkou uplatnění daňového zvýhodnění babičkou a dědečkem skutečnost, že druhý z rodičů (rozvedený biologický otec) patrně má zdanitelné příjmy.

U pojmu domácnost je odkaz na § 115 občanského zákoníku, podle něhož: „Domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby“. Pro naplnění znaku domácnosti, neboli dřívějšího pojmu „společná domácnost“, je třeba současné splnění dvou podmínek – trvalého spolužití a společného uhrazování nákladů na své potřeby.

Pokud babička/dědeček mají trvalý pobyt jinde než jejich dcera s vnoučaty, není sice vyloučeno, aby i přesto byli všichni bráni jako členové jedné domácnosti, budou mít ale značně ztíženou průkazní pozici.

Shrnutí: Na daňové zvýhodnění na dítě má nárok poplatník žijící s ním v domácnosti, pokud se dítě považuje ve vztahu k němu za vyživované podle ZDP. Předpokladem je nenulová daňová povinnost (pro uplatnění slevy) nebo příjmem za rok 2006 alespoň 45 420 Kč (pro přiznání daňového bonusu).

(2) Režim placení záloh při využití společného zdanění manželů

Manželé uplatní společné zdanění. Manžel má příjmy pouze ze závislé činnosti, manželka ze závislé činnosti a malý příjem z pronájmu ve výši zhruba 10 % z celkového základu daně. Daň každému z nich vyjde přes 30 000 Kč. Musí někdo z manželů platit zálohy?

Manžel ani manželka nebudou platit zálohy na daň podle § 38a ZDP, ale pouze jako zaměstnanci z příjmů ze závislé činnosti budou platit zálohy podle § 38h ZDP, a to prostřednictvím svých zaměstnavatelů.

Manželovi zálohy podle § 38a ZDP nehrozí vůbec, jelikož kromě příjmů ze závislé činnosti (předpokládám, že mají svůj zdroj v ČR) nemá jiné příjmy podrobené dani, viz § 38a odst. 9 ZDP.

U manželky vycházím z toho, že příjmy z pronájmu podle § 9 ZDP tvoří právě zhruba 10 % celkového vlastního základu daně manželky. Pak platí, že dílčí základ daně manželky ze závislé činnosti činí více než 50 % jejího celkového základu daně, tudíž s oporou v § 38a odst. 5 ZDP nebude platit zálohy podle § 38a ZDP ani ona. Pro všechny případy ale dodávám, že měl-li tazatel na mysli situaci, kdy příjmy manželky z pronájmu činí 10 % společného základu daně, tj. z úhrnu dílčích základů daně za oba manžely, pak tato informace není pro posouzení placení záloh relevantní. Pro stanovení povinností placení záloh jsou totiž podstatné individuální příjmové poměry každého z poplatníků (manželů) samostatně.

Příklad:

Manžel má pouze příjmy ze závislé činnosti 850 000 Kč, manželka příjmy ze závislé činnosti 50 000 Kč a příjmy z pronájmu 100 000 Kč. Pak by manželka musela platit zálohy na daň podle § 38a ZDP, a to v poloviční výši vypočtené poslední daňové povinnosti (pokud po uplatnění slev na dani a daňového zvýhodnění přesáhla 30 000 Kč). Sice její příjmy z pronájmu tvoří pouze 10 % z celkových příjmů manželů, nicméně pro stanovení zálohové povinnosti jsou určující příjmové poměry u samotné manželky. A tam je situace taková, že příjmy ze závislé činnosti tvoří 1/3 jejího celkového základu daně, tedy něco mezi 15 % a 50 %, proto bude muset platit zálohy v poloviční výši. Přitom poslední známá daňová povinnost bude díky společnému zdanění podstatně vyšší, než by byla při individuálním zdanění manželky. Tuto určitou nespravedlivost systému by mohla manželka ošetřit žádostí o snížení, příp. zrušení záloh ve smyslu § 67 zákona č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků (žádost není zpoplatněna a má značnou šanci).

Shrnutí: Při uplatnění společného zdanění jsou pro režim záloh určující individuální příjmové poměry každého z manželů zvlášť. Kdo měl příjmy jen podle § 6 ZDP, zálohy dle § 38a ZDP platit nebude.

Ing. Martin Děrgel

Obsah: Doručení výpovědi ve zvláštních případech	29
Dohoda o pracovní činnosti a stravné	31
Překážky na straně zaměstnavatele	32

(3) Doručení výpovědi ve zvláštních případech

Může podle nového zákoníku práce zaměstnavatel doručit zaměstnanci písemnost – zvláště výpověď z pracovního poměru – prostřednictvím obecní policie, nebo, je-li zaměstnanec ve vazbě, prostřednictvím vyšetřovatele?

Písemnosti týkající se zejména vzniku, změn a skončení pracovního poměru musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Zákoník práce rozlišuje a upravuje **tři formy doručování písemností zaměstnavatele zaměstnanci**, a to:

1. osobní doručení samotným zaměstnavatelem, tedy „z ruky do ruky“ (§ 334 odst. 2),
2. doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, tedy elektronickou poštou čili e-mailem (§ 335),
3. doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§ 336), přičemž jednoznačně preferuje osobní doručení samotným zaměstnavatelem (resp. pověřeným zaměstnancem zaměstnavatele, event. jinou zaměstnavatelem pověřenou fyzickou osobou).

Vazba: Obviněný ve vazbě může přijímat písemná sdělení (korespondenci) bez omezení. Korespondence však podléhá kontrole, která zahrnuje seznámení se příslušných orgánů s obsahem písemností. Vězeňská služba má povinnost korespondenci zadržet a předat orgánům činným v trestním řízení, zakládá-li její obsah podezření z trestné činnosti nebo jestliže by doručením korespondence mohl být mařen účel vazby. (Zadržená korespondence se založí do trestního spisu a nezávadná část jejího obsahu se oznámí adresátu.) Výpověď z pracovního poměru jistě objasňování skutečností závažných pro trestní stíhání nemaří, a proto by Vězeňská služba měla její doručení obviněnému umožnit (zajistit). K tomu viz § 13 zákona č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů.

E-mail: Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu.

(Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do tří dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu). Tento způsob doručování v pracovněprávních vztazích bude z hlediska kvantity spíše výjimečným. Nadto v da-

ných souvislostech (dotazu na doručování do vazby) nepřipadá jeho použití v úvahu.

Osobní doručení

Při osobním doručení zaměstnavatel doručuje zaměstnanci písemnost do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen. Osobní doručení zaměstnavatelem zaměstnanci do vazby nebude nejspíš prakticky možné, i když jej samozřejmě zcela vyloučit nelze. (Obviněný ve vazbě zásadně má nárok na přijímání návštěv za stanovených podmínek – viz § 14 zákona o výkonu vazby.)

Nelze vyloučit ani jiné osobní doručení, např. i prostřednictvím právě orgánu činného v trestním řízení. (*Pokud by nešlo o vazebně stíhaného zaměstnance, ale o jiný případ, nelze vyloučit ani doručení prostřednictvím strážníka obecní policie, jak je dotazováno.*) Zaměstnavatel může doručení písemnosti pověřit i jinou osobu na základě plné moci.

Pokud zaměstnavatel doručuje písemnost sám nebo prostřednictvím třetí osoby (ať už je touto osobou kdokoliv), tedy doručuje-li „ve vlastní režii“, měl by si ve vlastním zájmu zajistit důkaz o doručení (a to podpisem zaměstnance na kopii výpovědi) či o odmítnutí převzetí písemnosti.

Očekává-li zaměstnavatel odmítnutí převzetí, je vhodné, aby si k doručení obstaral svědka (tím spíše, bude-li osobně doručovat právě do vazby) a sepsal o event. odmítnutí převzetí písemnosti záznam. Písemnost se považuje ve smyslu ust. § 334 odst. 3 zákoníku práce za doručenou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

Teprve není-li osobní doručení možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Tento způsob rozhodně v uvedeném případě (vazby) doporučujeme. Máme za to, že zaměstnavatele nelze nutit k osobnímu doručování zaměstnanci ve vazbě a že lze ihned přistoupit k doručení skrze provozovatele poštovních služeb.

Doručení provozovatelem poštovních služeb

Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Touto adresou může být i adresa vazební věznice. (Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.)

Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení. Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme.

Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenou dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo.

Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti; o poučení musí být proveden písemný záznam.

Výpovědní důvod

Musíme však na závěr zdůraznit, že vzetí zaměstnance do vazby samo o sobě není výpovědním důvodem ani důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru. To platilo dle dosavadního zákoníku práce – zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů – a platí i dle nového zákoníku práce – zákona č. 262/2006 Sb. (Této otázce jsme se podrobněji věnovali v PSK č. 9/2006.)

Richard W. Fetter

(4) Dohoda o pracovní činnosti a stravné

Můj dotaz se vztahuje k roku 2006. Příspěvková organizace se mnou uzavřela dohodu o provedení práce, v dalších sjednaných podmínkách je uvedeno, že pracovník souhlasí s vysláním na služební cesty související s výkonem sjednané práce, bude propláceno jízdné v rámci hromadné dopravy, vyplaceno bude společně s odměnou za vykonanou práci na základě předloženého cestovního příkazu. V takovém případě se proplácí cestovné z místa bydliště do místa výkonu práce.

Více než tři čtvrtě roku jsem si spolu s cestovními výdaji účtoval i stravné (vždy v té nejnižší položce – podle celkově vykázaných hodin), a to bylo vždy organizací propláceno, i když třeba až za pět měsíců. Nyní organizace odmítá stravné uhradit, že se na tuto situaci nevztahuje zákon o cestovních náhradách a v podmínkách DPP to není uvedeno.

Mám právo na úhradu stravného? Postupuje organizace v souladu se zákonem?

Organizace nepostupuje správně, a to z následujících důvodů: poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců upravoval do konce roku 2006 zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 1 odst. 1 písm. c) upravuje tento zákon poskytování předmětných náhrad i zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (to znamená dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti uzavíraných podle příslušných ustanovení zákoníku práce), je-li to dohodnuto (to znamená přímo v každé jmenované dohodě).

Zmíněná dohoda, neboli ujednání v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, musí obsahovat rozsah pro poskytování těchto náhrad, to prakticky znamená, že musí být formulována tak, aby z ní bylo zřejmé, zda bylo dohodnuto poskytování všech náhrad podle citovaného zákona při splnění jím stanovených podmínek, nebo jen některých (a tedy kterých).

Pokud se týká dohod o provedení práce, nelze opomenout ještě ustanovení § 2 odst. 3 poslední věta citovaného zákona, kde je stanoveno, že pokud má zaměstnanec na základě dohody o provedení práce provést pracovní úkol v místě mimo obec pobytu (tj. bydliště), může s ním zaměstnavatel v této dohodě sjednat, že mu poskytne i při cestě z obce pobytu do místa výkonu práce a zpět náhrady jako při pracovní cestě. A náhrady při pracovní cestě zahrnují i stravné při splnění stanovených podmínek (především délky trvání pracovní cesty).

Lhůtu k vyúčtování náhrad cestovních výdajů stanoví citovaný zákon striktně ve svém ustanovení § 21 odst. 3 a odst. 4 pro zaměstnance i zaměstnavatele na 10 pracovních dnů – pro zaměstnance po dni ukončení pracovní cesty (povinnost předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování pracovní cesty) a pro zaměstnavatele ode dne předložení písemných dokladů provést vyúčtování pracovní cesty zaměstnance a uspokojit jeho nároky.

Z uvedeného vyplývá, že k jednoznačnému posouzení daného případu by bylo nutné přesně vědět, jak byla formulovaná dohoda o poskytování cestovních náhrad v dohodě o provedení práce tazatele. V každém případě však není správné tvrzení zaměstnavatele, že na předmětné náhrady, mezi které patří i stravné, nemá nárok zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce, protože není zaměstnancem v řádném pracovním poměru.

I dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují pracovněprávní vztah. Samozřejmě, že zaměstnavatel v daném případě porušuje i lhůtu k uspokojení nároků zaměstnance na cestovní náhrady z jeho pracovní cesty. Argument, že jeho zaměstnanci jsou značně vytíženi, není rozhodující a akceptovatelný, takový postup znamená porušování pracovněprávního předpisu. Zaměstnanec má možnost vymáhat plnění svých nároků soudní cestou, pokud nepomůže dohoda se zaměstnavatelem.

JUDr. Marie Salačová

(5) Překážky na straně zaměstnavatele

Pokud zaměstnanec nemůže konat práci z důvodu jakýchkoliv překážek na straně zaměstnavatele, přísluší mu náhrada mzdy v určené výši podle druhu překážek. Je možné takovému zaměstnanci dát anebo nařídit místo náhrady mzdy dovolenou, pokud má na ni nárok. Myslím si, že nařídit zaměstnanci dovolenou v případě překážek v práci asi možné není, ale je to možné, když o to sám požádá?

Pokud jde o určení nástupu dovolené, určuje podle § 217 odst. 1 zákoníku práce dobu čerpání dovolené zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci dovolenou v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na kratší lhůtě.

Zákoník dále v odst. 4 uvedeného ustanovení stanoví podmínky, kdy nelze zaměstnanci určit čerpání dovolené. Důvod překážek na straně zaměstnavatele zde však uveden není, proto z výše uvedených důvodů lze zaměstnanci, při splnění zákonných podmínek pro stanovení dovolené, dovolenou zaměstnanci nařídit.

Pokud by však o dovolenou požádal sám zaměstnanec, není pochopitelně na straně zaměstnavatele žádný důvod mu tuto dovolenou neposkytnout.

Ing. Jiří Nigrin

Obsah:	
Společné zdanění manželů a dítě studující po část roku	30
Odpovědnost zaměstnance za škodu	30
Bezplatné poskytnutí automobilu a sociální a zdravotní pojištění	31
Peněžitá pomoc v mateřství jako dávky nemocenského pojištění	31
Výpověď podle starého zákoníku práce, odstupné v roce 2007	31
Pracovní oblečení v nákladech	32

6 Společné zdanění manželů a dítě studující po část roku

V pokynu č. D-300 je k § 13a uvedeno, že společné zdanění manželů mohou uplatnit manželé, kteří vyživují alespoň jedno dítě žijící s nimi v domácnosti, a to i po část zdaňovacího období. Je to tedy možné i v případě, kdy manželé mají dítě, které jim studovalo do konce listopadu 2006 a od prosince 2006 je zaměstnané nebo je v evidenci úřadu práce?

Podmínka pro uplatnění společného zdanění manželů je vázána na vyživování alespoň jednoho dítěte žijícího s nimi ve společné domácnosti, přičemž tato podmínka musí být splněna, jak uvádí § 13a odst. 1 ZDP, nejpozději poslední den zdaňovacího období.

V pokynu D-300 je pak uvedeno, že společné zdanění manželů mohou manželé uplatnit i v případě, že podmínka vyživovaného dítěte byla splněna pouze po část zdaňovacího období.

Z uvedeného tedy vyplývá, že pokud podmínka vyživovaného dítěte v domácnosti je splněna alespoň po část zdaňovacího období, tedy byť např. pouze jeden jediný den (to v případě, že by se manželům narodilo dítě 31. 12.), mohou manželé společné zdanění uplatnit.

7 Odpovědnost zaměstnance za škodu

Může firma po zaměstnancích požadovat, pokud poruší obchodní tajemství nebo pokud pracují s daty klientů a poruší mlčenlivost a použijí tato data k soukromým účelům, odpovědnost za škodu (například, pokud by nás klienti žalovali), nebo může dát smluvní pokutu zaměstnanci, pokud poruší takové obchodní tajemství?

Obecně lze uvést, že podle § 250 zákoníku práce (ZP) zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnavatel je však povinen zaměstnancovo zavinění, až na výjimky uvedené v § 252 a § 255 ZP prokázat.

Výše uvedený prohrěšek lze, podle mého názoru, hodnotit jako porušení pracovní kázně zaměstnance, a pokud zaměstnavateli v důsledku toho vznikne nějaká škoda, může její náhradu na zaměstnanci požadovat, pokud však zaměstnancovo zavinění prokáže.

ZP možné případy porušení pracovní kázně dále neřeší, je však třeba dodat, že porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem je dle § 55 ZP důvodem i okamžitě výpovědi.

Pokud jde o stanovení smluvní pokuty, přicházelo by toto řešení v úvahu, pokud by její možnost a případné podmínky pro její udělení byly stanoveny písemně, např. v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel však může k případnému „potrestání“ zaměstnance za porušení jeho pracovní povinností použít jiné mzdové formy.

8 Bezplatné poskytnutí automobilu a sociální a zdravotní pojištění
U naturálního plnění, například 1 % pořizovací ceny motorového vozidla, jsou stále nejednotné názory, zda vstupuje hodnota do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Jaký postup je správný?

Pokud jde o bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely podle § 6 odst. 6 ZDP, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla. Tento příjem ani nadále nevstupuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. K uvedenému je třeba doplnit, že tento postup platil od samotného začátku.

Ing. Jiří Nigrin

9 Peněžité pomoc v mateřství jako dávky nemocenského pojištění
Jaké je rozhodné období pro výpočet mateřské dovolené, kterou žena nastoupila 1. 11. 2006 s tím, že je dlouholetou zaměstnankyní jedné firmy a od 30. 8. 2006 do 31. 10. 2006 byla v pracovní neschopnosti?

Z dotazu usuzují, že jde o peněžitou pomoc v mateřství jako dávky nemocenského pojištění, která se poskytuje v době mateřské dovolené. Základním ustanovením pro určení rozhodného období v daném případě je § 8 odst. 1 zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění. Podle tohoto ustanovení se peněžité pomoc v mateřství stanoví stejným způsobem jako nemocenské od patnáctého kalendářního dne pracovní neschopnosti s tím, že denní vyměřovací základ se zjišťuje ke dni nástupu na mateřskou dovolenou.

Denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského se pak podle § 18 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců zjišťuje tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období; do tohoto počtu dnů se přitom nezahrnují kalendářní dny omluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci, za které mu nenáleží náhrada příjmu, včetně dnů, za které mu bylo poskytováno nemocenské. Rozhodným obdobím je obecně období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla pracovní neschopnost, a v případě peněžité pomoci v mateřství před kalendářním měsícem, ve kterém byla nastoupena mateřská dovolená.

Na základě těchto pravidel bude v daném případě, kdy mateřská dovolená byla nastoupena 1. 11. 2006, rozhodným obdobím období od 1. 11. 2005 do 31. 10. 2006. Dny pracovní neschopnosti od 30. 8. 2006 do 31. 10. 2006 budou pak vyloučenými dny při zjišťování denního vyměřovacího základu pro výpočet peněžité pomoci v mateřství. Vzhledem k tomu, že se má jednat o dlouholetou zaměstnankyni, v odpovědi vycházím z toho, že zaměstnání trvalo alespoň od 1. 11. 2005.

JUDr. Jan Přeb

10 Výpověď podle starého zákoníku práce, odstúpné v roce 2007
S pracovníci, která dostala výpověď podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, měl pracovní poměr skončit ke dni 31. 12. 2006, ale pak jsme se v prosinci dohodli na změně, že skončí až ke dni 28. 2. 2007. Jaký nárok

pracovníci vznikne na odstupné – ve výši dvou měsíců podle starého zákoníku práce, nebo tří měsíců podle nového zákoníku práce? Domnívám se, že dva měsíce, jelikož úkon byl proveden v roce 2006, kdy platil starý zákoník práce.

Uvedená problematika je řešena v § 364 zákoníku práce – přechodná ustanovení.

1. Podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. se ode dne účinnosti tohoto zákona řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé před 1. lednem 2007, pokud zákoník práce nestanoví jinak.
2. Podle zákoníku práce č. 65/1965 Sb., který byl zrušen k 31. prosinci 2006, se řídí právní úkony týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, jakož i další právní úkony učiněné před 1. lednem 2007, i když jejich právní účinky nastanou až po tomto dni.

Z uvedeného vyplývá, že pokud byla zaměstnankyni dána výpověď z důvodu uvedeného v § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce č. 65/1965 Sb. v roce 2006, bude se tato výpověď řídit tímto zákonem, i když výpovědní doba uplyne v roce 2007. Výpovědní doba tedy bude činit tři měsíce (§ 45 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.). Jinak tomu však bude u odstupného. Protože právo na odstupné vzniká až dnem skončení pracovního poměru, tak pokud pracovní poměr skončí v roce 2007, bude zaměstnankyni náležet odstupné podle § 67 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., tedy ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

JUDr. Jaroslav Jakubka

11 Pracovní oblečení v nákladech

Podle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP se za příjem zaměstnance nepovažuje mj. hodnota pracovního oblečení, aniž by to bylo dále specifikováno. Co se vlastně jednotným pracovním oblečením pro tento účel rozumí?

Definici a bližší podmínky lze nalézt v pokynu Ministerstva financí č. D-300, který nahradil „letitý“ pokyn č. D-190, ve kterém byl uvedený problém řešen obdobně. Přesto, že pokyny Ministerstva financí řady D nemají právní závaznost, pracovníci finančních úřadů se jimi řídí a totéž lze tedy doporučit i daňovým subjektům.

Za pracovní oblečení je tedy považováno tzv. jednotné pracovní oblečení (stejnokroje) poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnancům (např. prodejních organizací, poskytovatelů služeb pohostinských, ubytovacích zařízení apod.), pokud plní zejména reklamní, propagační a organizační účely. Předpokladem je, že zaměstnavatel ve vnitřním předpise nebo smluvní strany v kolektivní smlouvě stanoví povinnost zaměstnanců používat pracovní oblečení pouze při výkonu zaměstnání a vymezí charakter a podobu jednotného pracovního oblečení a všech jeho součástí.

Zaměstnavatel musí ale také zajistit, aby jednotné pracovní oblečení bylo trvale a viditelně označeno identifikačními znaky zaměstnavatele, čímž se rozumí např. obchodní jméno, ochranná známka, firemní barvy apod. Další součástí jednotného pracovního oblečení, které nelze opatřit viditelným či trvalým označením, by měly být poskytovány v přiměřené hodnotě a množství.

Ing. Helena Machová

Obsah: Důchodový věk a podpora v nezaměstnanosti	29
Sleva na dani a potvrzení o studiu v cizině	30
Zkušební doba podle nového zákoníku práce	31
Mzda za svátek uprostřed neplaceného volna	31
Dovolená při odchodu do důchodu	31

(12) Důchodový věk a podpora v nezaměstnanosti

V únoru letošního roku jsem dovršila 60 let věku. K 30. 4. 2007 se mnou bude rozvázán pracovní poměr. Sice si už teď usilovně sháním nové zaměstnání, ale pokud ho neseženu, vezme mne úřad práce do evidence uchazečů o zaměstnání? Budu si muset požádat o starobní důchod, nebo dostanu podporu? Případně, pokud bych si o starobní důchod požádala, mohla bych se při hledání zaměstnání také obrátit na úřad práce? Jak to bude s placením zdravotního pojištění?

Pokud po skončení zaměstnání osobně požádáte o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu máte bydliště, budete při splnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání, a to dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádáte-li o zprostředkování zaměstnání nejpozději do tří pracovních dnů po skončení zaměstnání, budete zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že jste osobou starší 50 let věku, bude vám úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, bude-li to třeba, věnována zvýšená péče. Na rozdíl od předchozí právní úpravy rozhoduje nyní úřad práce o podpoře v nezaměstnanosti na žádost občana.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- vykonával v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- **ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.**

Vzhledem k vašemu věku vám bude podpora v nezaměstnanosti poskytována po dobu 12 měsíců (tzv. podpůrčí doba). Jestliže požádáte o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do tří pracovních dnů po skončení vašeho zaměstnání, bude vám přiznána podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání.

Výše podpory v nezaměstnanosti vám bude stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn a naposledy užíván pro pracovněprávní účely ve vašem posledním ukončeném zaměstnání podle pracovněprávních předpisů. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první tři měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Pokud byste se v průběhu podpůrní doby rozhodla požádat o starobní důchod, po dobu poskytování starobního důchodu by vám úřad práce poskytování podpory v nezaměstnanosti rozhodnutím zastavil. Ovšem v evidenci uchazečů o zaměstnání byste mohla zůstat, pokud byste i nadále měla zájem o zprostředkování vhodného zaměstnání úřadem práce. Z dotazu je zřejmý aktivní přístup k životu, proto si dovoluji upozornit, že zákon o zaměstnanosti umožňuje vedení občana v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírání podpory v nezaměstnanosti souběžně s výkonem zaměstnání v omezeném rozsahu.

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání

- výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána **v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, což v současné době představuje částku 4 000 Kč hrubého příjmu,** nebo
- výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne též polovinu minimální mzdy.

Pro úplnost zbývá dodat, že po dobu vedení občana v evidenci uchazečů o zaměstnání bez ohledu na to, zda mu je, či není poskytována podpora v nezaměstnanosti, **je za něj plátcem zdravotního pojištění stát.**

Občan **je účasten důchodového pojištění** jako uchazeč o zaměstnání **po dobu, po kterou mu náleží podpora v nezaměstnanosti, a v rozsahu nejvýše tří let též po dobu, po kterou mu tato podpora v nezaměstnanosti nenáleží.**

Mgr. Olga Bičáková

(13) Sleva na dani a potvrzení o studiu v cizině

Který zákon ukládá zaměstnanci doložit úředně ověřený záznam o studiu jeho syna v cizině? Zaměstnanec doložil potvrzení MŠMT, že je škola, kde studuje jeho dítě, postavena na roveň tuzemských škol, doklad o studiu v angličtině, ale odmítá doložit úředně ověřený překlad s tím, že na úřadu práce (sociální dávky) postačoval „amatérský“ překlad. Co máme tedy pro účely slevy na dani požadovat?

Ustanovení, která jsou v dotaze citovaná, se týkají vztahu správce daně a plátce daně, tedy zaměstnavatele, který je v případě finanční kontroly povinen doložit oprávněnost uplatnění příslušné položky snižující daň. V případě, že by uvedený doklad neměl k dispozici, musel by ho při kontrole zaměstnanec stejně předložit.

Podle § 38k odst. 1 ZDP je poplatník (zaměstnanec) povinen plátcí daně prokázat skutečnosti rozhodné pro poskytnutí měsíční slevy na dani podle § 35ba. Nárok na slevu u studenta se prokazuje podle § 38l odst. 3 písm. d) potvrzením školy, že se zletilý dítě žijící s poplatníkem v domácnosti soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem.

Podle mého názoru i zaměstnavatel je v tomto případě rovněž oprávněn požadovat, stejně jako správce daně, aby poplatník doložil nárok na poskytnutí slevy příslušným úředně ověřeným překladem. Osobně se však domnívám, že by měl stačit po celou dobu studia jeden překlad, za předpokladu, že jde o jednu a tutéž školu a studium stále trvá.

Jinak je možné, aby zaměstnanec uplatnil nárok na slevu daně sám podáním daňového přiznání u příslušného správce daně. V tomto případě není poplatník povinen k daňovému přiznání dokládat potvrzení o studiu dítěte ani jeho případně úřední překlad. Všechny náležitosti rozhodné pro prokázání nároku na slevu by byl povinen předložit až na vyžádání příslušného správce daně.

(14) Zkušební doba podle nového zákoníku práce

Zaměstnanec nastoupil 1. listopadu 2006 a během listopadu měl 19 kalendářních dní nemoc. Prodlužuje se mu zkušební doba o devět dní podle starého zákoníku práce, který byl v té době platný, nebo se postupuje podle nového zákoníku a zkušební doba se neprodlužuje?

Vzhledem k tomu, že pracovní smlouva byla uzavřena v roce 2006, mělo by se, podle mého názoru, postupovat podle předpisu, který platil v době uzavření pracovní smlouvy. Ve „starém“ znění zákoníku práce bylo v § 31 odst. 2 uvedeno, že doba překážek v práci, pro které nemůže zaměstnanec během zkušební doby vykonávat práci, se do zkušební doby započítává v rozsahu nejvýše deseti pracovních dnů.

Podle nového ustanovení § 35 odst. 2 se doba překážek v práci do zkušební doby sice nezapočítává vůbec, ale na druhé straně nesmí být zkušební doba delší než tři měsíce. Chybí zde jednoznačné ustanovení o tom, že se zkušební doba prodlužuje. Z ustanovení § 66 pak nepřímě vyplývá, že se zkušební doba neprodlužuje.

Ing. Jiří Nigrin

(15) Mzda za svátek uprostřed neplaceného volna

Jak se zaplatí svátek, který je uprostřed neplaceného volna? Například neplacené volno by bylo od 1. 1. do 20. 1. a svátek by byl 16. 1. a 17. 1.?

Je-li zaměstnanci poskytnuto pracovní volno, jak je uvedeno v příkladu, pak se toto pracovní volno poskytuje i v den, na který v průběhu tohoto volna připadne svátek. Jinými slovy, zaměstnanci za den svátek nenáleží mzda (předpokládám, že jde o zaměstnance, který je odměňován mzdou).

(16) Dovolená při odchodu do důchodu

Zaměstnanec ukončil pracovní poměr k 28. 2. 2006 z důvodu odchodu do důchodu. Od 1. 3. 2006 s ním byla uzavřena smlouva na dobu určitou do 28. 2. 2007 a poté byla prodloužena do 30. 4. 2007. Jaký má v jednotlivých letech nárok na dovolenou, do kdy ji musí vyčerpat? K 31. 12. 2005 měl vyčerpánu všechnu dovolenou.

Dovolená za kalendářní rok přísluší zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Pokud pracovní poměr zaměstnance netrvá nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, přísluší mu poměrná část dovolené, která činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Vzhledem k tomu, že se dovolená poskytuje za daný kalendářní rok, nelze do těchto 60 dnů započítat dobu, kterou zaměstnanec odpracoval v předchozím kalendářním roce.

Pokud zaměstnanec nesplní uvedenou základní podmínku pro vznik práva na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, tj. neodpracuje alespoň 60 dnů, vzniká mu za podmínky, že odpracuje alespoň 21 dnů, právo na do-

volenou za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok.

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud není v zákoně stanoveno jinak.

Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr trval k témuž zaměstnavateli po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má právo. Jestliže si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů, nebo proto, že mu bránily překážky v práci na straně zaměstnance uvedené v § 217 odst. 4 zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen určit tuto dovolenou tak, aby skončila do konce příštího kalendářního roku, nestanoví-li zákoník práce jinak.

Neurčí-li zaměstnavatel tomuto zaměstnanci dovolenou v rozsahu alespoň 4 kalendářních týdnů ani do konce 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou první následující pracovní den (zaměstnanec je povinen na tuto dovolenou nastoupit), pokud mu v nástupu na dovolenou nebrání překážky v práci.

V případě, že zaměstnanec nevyčerpá 4 týdny dovolené ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zaniká.

Nevyčerpanou dovolenou přesahující 4 týdny je možné čerpat do konce příštího kalendářního roku, event. může být tato dovolená s písemným souhlasem zaměstnance čerpána až do konce dalšího, tzn. přespříštího kalendářního roku.

Zaměstnanci, který ukončil pracovní poměr k 28. 2. 2006 z důvodu odchodu do starobního důchodu a následně od 1. 3. 2006 uzavřel pracovní poměr na dobu určitou do 28. 2. 2007, vznikne právo na dovolenou za kalendářní rok 2006 (pracovní poměr zaměstnance trval nepřetržitě celý kalendářní rok). Právo tak bude činit stanovenou výměru u zaměstnavatele 4 týdny, event. 5 týdnů (okolnost, že zaměstnanec pracuje jako poživatel starobního důchodu, nemá na výši dovolené žádný vliv).

V roce 2007 však pracovní poměr netrvá celý kalendářní rok, proto zaměstnavatel musí spočítat, kolik pracovních dnů zaměstnanec odpracuje (zda mu vznikne právo na poměrnou část dovolené nebo právo na dovolenou za odpracované dny).

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec v období od 1. 1. 2007 do 30. 4. 2007 odpracuje 86 dní (svátek se pro účely stanovení práva na dovolenou počítá jako odpracovaný den), vznikne mu právo na poměrnou část dovolené, tj. za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání pracovního poměru 1/12 dovolené za kalendářní rok – v případě vašeho zaměstnance jde o 4/12, které činí při výměře 4 týdnů dovolené 6,5 dne a při výměře 5 týdnů dovolené 8,5 dne. Z dotazu vyplývá, že zaměstnanec v roce 2006 nevyčerpal žádnou dovolenou, proto mu zaměstnavatel určí čerpání celého práva na dovolenou za rok 2006 + právo za rok 2007 před ukončením pracovního poměru, event. mu nevyčerpanou dovolenou při ukončení pracovního poměru proplatí.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah:	Dálkové studium a placené volno	29
	Dvě místa výkonu práce	30
	Nemocenská u dohody o pracovní činnosti	31
	Pracovní cesty soukromého stomatologa	32

(17) Dálkové studium a placené volno

Je možné zaměstnanci, který dálkově studuje, poskytnout placené volno na dny studia a jakou dohodu bychom měli se zaměstnancem uzavřít podle nového zákoníku práce? Jaké náležitosti by tato dohoda měla mít? Studium není přímo nutné k výkonu práce, ale zaměstnavatel chce na základě dohody platit zameškané dny zaměstnance z důvodu studia.

Nový zákoník práce přinesl zásadní změnu do pracovněprávních vztahů, protože vychází z liberálního principu, podle něhož práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upraveny odchylně od zákoníku práce, pokud to zákoník práce nezakazuje, nebo pokud z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Pokud tedy zaměstnanec studuje, čili zvyšuje si kvalifikaci v souladu s potřebou zaměstnavatele, lze aplikovat § 231 až § 235 zákoníku práce. Zvýšením kvalifikace se podle zákoníku práce rozumí změna hodnoty kvalifikace, případně její získání nebo rozšíření. Jde o studium, vzdělávání, školení, nebo jinou formu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu

- v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
- 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
- 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky, absolutoria nebo státní zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou,
- 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu závěrečné písemné práce, absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, rigorózní práce nebo disertační práce,
- 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky a státní doktorské zkoušky.

K účasti na přijímací zkoušce přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu. Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniału nepřislouší náhrada mzdy nebo platu.

Zaměstnavatel má právo sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance; poskytování pracovních úlev může zastavit, jen jestliže

- zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci,
- zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

Zaměstnavatel také může se zaměstnancem uzavřít kvalifikační (tzv. stabilizační) dohodu. Uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu pěti let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.

Kvalifikační dohoda musí obsahovat

- druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,
- dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,
- druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná.

Protože ustanovení § 231 až § 235 zákoníku práce patří k ustanovením, od nichž se lze odchýlit, může být podle § 2 odst. 1 zákoníku práce sjednána se zaměstnancem i jiná dohoda o poskytnutí pracovního volna (placeného volna) ke studiu, jde-li o odchýlení ve prospěch zaměstnance (tedy pokud zaměstnanec o takovou dohodu požádá).

(18) Dvě místa výkonu práce

Zaměstnanec má jako místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě jednak pracoviště zaměstnavatele a jednak místo, kde vykonává samostatnou výdělečnou činnost. Musí být v pracovní smlouvě přesně sjednáno, kolik hodin je na kterém pracovišti? Jak se na místo výkonu práce pro zaměstnavatele, které není jeho vlastním pracovištěm, vztahují bezpečnostní předpisy?

Podle § 34 zákoníku práce musí pracovní smlouva obsahovat

- a) druh práce, který je zaměstnanec pro zaměstnavatele povinen vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Při sjednávání pracovního poměru je nezbytné si uvědomit, že jde o soukromé právo, takže je věcí účastníků pracovněprávního vztahu, do jakých podrobností si pracovní smlouvu sjednají. Takže otázka „musí být“ je nemístná a záleží pouze na okolnostech a na vůli účastníků, zda má pro ně význam si sjednat konkrétně počet hodin, kdy bude zaměstnanec pracovat na pracovištích zaměstnavatele a kdy na jiném místě. Pokud zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, vztahuje se na něho § 317 zákoníku práce. Takový právní vztah se řídí zákoníkem práce s tím, že

- se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,

- při důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2 zákoníku práce), nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 zákoníku práce; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,
- nepřísluší mu mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.

Pokud jde o bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci, platí, že pokud zaměstnanec pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele, je samozřejmě povinen dodržovat příslušné předpisy vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, avšak kontrolu dodržování těchto předpisů zaměstnavatel nemůže provádět, protože zaměstnanec nepracuje na „jeho“ pracovišti.

JUDr. Jaroslav Jakubka

(19) Nemocenská u dohody o pracovní činnosti

Máme uzavřenou dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou, sjednaný rozsah pracovní doby je 15 hodin týdně. Rozvrh pracovní doby do směn není přesně stanoven. Zaměstnanec pracuje podle potřeb zaměstnavatele. Jak se postupuje při výpočtu nemocenských dávek, když jeden den pracuje a druhý ne?

Nemocenské pojištění zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti upravuje kromě obecných předpisů, tj. zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, a vyhlášky č. 143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění, též vyhláška č. 165/1979 Sb., o nemocenském pojištění některých pracovníků a o poskytování dávek nemocenského pojištění občanům ve zvláštních případech. Ve vyhlášce č. 165/1979 Sb. jde konkrétně o ustanovení § 68 až § 78, která se týkají zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti a v nichž je obsažena speciální právní úprava.

Podle § 69 vyhlášky č. 165/1979 Sb. je zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti účasten nemocenského pojištění jen v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhl započitatelného příjmu aspoň 400 Kč; tato částka se ve stanovených případech snižuje [např. podle § 69 odst. 2 písm. a) vyhlášky č. 165/1979 Sb. je tento zaměstnanec nemocensky pojištěn také v těch kalendářních měsících, v nichž nedosáhl započitatelného příjmu 400 Kč jen proto, že trvala jeho dočasná pracovní neschopnost nebo byla nařízena karanténa].

Základní podmínkou vzniku nároku na nemocenské u zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti tedy je, že dočasná pracovní neschopnost vznikla nebo karanténa byla nařízena v kalendářním měsíci, v němž byl tento zaměstnanec účasten nemocenského pojištění.

Denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského se zjišťuje z rozhodného období, které se stanoví podle obecných zásad obsažených v § 18 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců (pro stanovení počátku rozhodného období má přitom význam ustanovení § 69 odst. 4 vyhlášky č. 165/1979 Sb., podle něhož nemocenské pojištění zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti nemůže vzniknout přede dnem, kdy

poprvé po uzavření dohody o pracovní činnosti začal vykonávat sjednané práce).

Podle § 72 vyhlášky č. 165/1979 Sb. se však při zjišťování denního vyměřovacího základu podle § 18 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců do vyměřovacího základu zaměstnanec činného na základě dohody o pracovní činnosti zahrnují i započitatelné příjmy v těch kalendářních měsících v rozhodném období, ve kterých nebyl tento zaměstnanec nemocensky pojištěn; do počtu dnů připadajících na rozhodné období se přitom započítávají i kalendářní dny připadající na tyto měsíce.

To též znamená, že jako započitatelný příjem se považuje i příjem dosažený v kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti nebyl účasten nemocenského pojištění, a proto z tohoto příjmu nebylo odvedeno pojistné na sociální zabezpečení.

O dny, ve kterých zaměstnanec činný na základě dohody o pracovní činnosti nepracoval, protože mu zaměstnavatel nepřidělil práci, se rovněž nesnižuje počet kalendářních dnů připadajících na rozhodné období.

Z uvedeného vyplývá, že při výpočtu denního vyměřovacího základu se přihlíží ke všem příjmům dosaženým v rozhodném období a že se z kalendářních dnů připadajících na rozhodné období, jimiž se dělí úhrn příjmů dosažených v rozhodném období, nevylučují dny, v nichž zaměstnanec nepracoval proto, že mu zaměstnavatel nepřidělil práci, ani dny připadající na kalendářní měsíce, v nichž nebyl účasten nemocenského pojištění. Nemocenské se poskytuje za kalendářní dny trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény), a to bez ohledu na to, zda jde o dny, v nichž zaměstnanec měl, či neměl pracovat.

JUDr. Jan Přib

(20) Pracovní cesty soukromého stomatologa

Soukromý lékař stomatolog má soukromou stomatologickou ordinaci mimo sídlo lékařské praxe. Skutečné sídlo své lékařské praxe má v místě bydliště. Denně musí zabezpečovat chod ordinace odvozem a svozem otisků do zubní laboratoře, nákup zdravotnického materiálu, jednání s institucemi. Toto zabezpečuje v místě svého bydliště. Lze cesty z místa bydliště do místa výkonu lékařské praxe považovat za pracovní cesty vzhledem k daňově uznatelným nákladům?

Soukromý lékař, pokud vykonává svoji lékařskou odbornou činnost, je osobou samostatně výdělečně činnou, tedy podnikatelem z hlediska zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Za pracovní cestu podnikatele se považuje taková cesta, u níž je prokázána příčinná souvislost s jeho legálně povolenou podnikatelskou činností.

To prakticky znamená, že jestliže je v daném případě soukromý lékař schopen prokázat v místě bydliště výkon své lékařské praxe (pozor na to, že v dotaze je vyjádřena nepřesnost), přestože má stomatologickou ordinaci mimo své bydliště, tj. jak je uvedeno v dotaze, mimo sídlo lékařské praxe, pak cesty z místa bydliště do stomatologické ordinace a zpět včetně cest s touto činností souvisejících budou představovat pracovní cesty.

Samozřejmě, že pak výdaje vznikající s těmito cestami budou výdaji daňově uznatelnými ve smyslu ustanovení § 24 zákona o daních z příjmů.

JUDr. Marie Salačová

Obsah: Plnění oznamovací povinnosti agentury práce vůči MPSV 29
Dohody o srážkách ze mzdy podle § 551 občanského zákoníku 30

(21) Plnění oznamovací povinnosti agentury práce vůči MPSV

Agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku Ministerstvu práce a sociálních věcí zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok: počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání, počet jimi umístěných fyzických osob a počet jejich zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele. Pokud by agentura, která je mým klientem, nesplnila tuto zákonnou podmínku, jaká hrozí sankce?

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ukládá agenturám práce povinnost sdělovat pro statistické účely do 31. ledna běžného roku Ministerstvu práce a sociálních věcí přehled o činnosti agentury práce za předchozí kalendářní rok podle § 59 zákona o zaměstnanosti. Informace pro vyplnění a odeslání „Přehledu o činnosti agentury práce na rok 2006“ jsou k dispozici na Integrovaném portálu MPSV – Zaměstnanost – Pro zaměstnavatele – Agentury práce – Přehled o činnosti. Přehled o činnosti agentury práce za rok 2006 v souladu s § 59 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může agentura práce sdělit i pomocí elektronického formuláře.

Pro správné sdělení údajů pomocí elektronického formuláře je rovněž na Integrovaném portálu MPSV uveden postup. K dispozici jsou rovněž ke stažení dva soubory formulářů „Přehled o činnosti agentury práce v souladu s § 59 zákona o zaměstnanosti“, které je možno buď vyplnit a odeslat e-mailem, nebo vytisknout a odeslat poštou.

Nesplnění povinnosti dané § 59 zákona o zaměstnanosti se považuje za přeštepku nebo správní delikt podle § 139 odst. 2 písm. d) a § 140 odst. 2 písm. d) a lze za ně podle § 139 odst. 5 písm. d) a § 140 odst. 4 písm. c) citovaného zákona uložit agentuře práce pokutu až do výše 500 000 Kč.

Pokud váš klient tuto oznamovací povinnost dosud nesplnil, ať tak učiní dodatečně, a to neprodleně na tuto adresu: MPSV, odbor trhu práce, oddělení zahraniční zaměstnanosti, Na Poříčním právu 1, Praha 2, PSČ 128 00.

Aby má odpověď byla úplná, dovoluji si ještě pro informaci uvést, jaké údaje je třeba ve formuláři „Přehled o činnosti agentury práce za rok 2006 podle § 59 zákona o zaměstnanosti“ vyplnit.

Identifikační údaje agentury práce – obchodní jméno, fyzická osoba, právnická osoba (tuzemská, zahraniční), adresa, PSČ, jméno odpovědného zástupce, IČ, DIČ, telefon/e-mail, číslo rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání ze dne...

Přehled za období od do (uvádějte rozsah v měsících).

Zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) – uváděné údaje se týkají zprostředkování zaměstnání mezi fyzickými osobami a zaměstnavateli.

Počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání:

Počet umístěných fyzických osob:

Zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) – uváděné údaje se týkají zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnanců agentury práce k výkonu práce u uživatele. Zaměstnanci vykonávajícími práci u uživatele se rozumí zaměstnanci agentur práce, kteří jsou dočasně přiděleni k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti.

Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele po dobu do 30 dnů:

Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele po dobu do 90 dnů:

Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele po dobu do 180 dnů:

Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele po dobu nad 180 dnů:

Počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele celkem:

Přepočtený počet zaměstnanců, kteří vykonávali práci u uživatele (přepočet na plně zaměstnané osoby). Přepočet se provede tak, že se počet hodin odpracovaný všemi zaměstnanci vykonávajícími práci pro uživatele vydělí ročními fondem pracovní doby. Ročním fondem pracovní doby se pro tyto účely vždy rozumí fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně, což v roce 2006 činí 2008 hodin.

Mgr. Olga Bičáková

(22) Dohody o srážkách ze mzdy podle § 551 občanského zákoníku
Prosím o informaci k doprovodnému zákonu č. 264/2006 Sb., jeho přechodnému ustanovení čl. XLIV. Znamená to například:

- 1. Nastoupí-li nový zaměstnanec v průběhu roku 2007, novému zaměstnavateli je doručena dohoda o srážkách uzavřená se zaměstnancem v roce 2006, nový zaměstnavatel musí podle přechodného ustanovení dále provádět srážky ze mzdy?*
- 2. V únoru byla zaměstnavateli doručena dohoda o srážkách ze mzdy s tím, že jeho stávající zaměstnanec neplní povinnosti splátek. Musí zaměstnavatel opět provádět s odvoláním na zmíněné přechodné ustanovení srážky ze mzdy zaměstnance, jelikož dohodu zaměstnanec uzavřel v roce 2006?*

V obou případech jde o dohody podle § 551 občanského zákoníku uzavřené před nabytím účinnosti nového zákoníku práce, tj. do roku 2006. Jaká je povinnost nového i stávajícího zaměstnavatele od 1. 1. 2007 ke srážkám ze mzdy zaměstnance, jsou-li dohody uzavřeny před nabytím tohoto zákona? Nezáleží na tom, že jsou zaměstnavateli předloženy v roce 2007?

Ustanovení § 551 občanského zákoníku o dohodě o srážkách ze mzdy a jiných příjmů bylo změněno zákonem č. 264/2006 Sb. tak, že s účinností od

1. ledna 2007 byl novelizován jeho odst. 1, který původně zněl takto: „(1) Uspokojení pohledávky lze zajistit písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy; srážky ze mzdy nesmějí činit více, než by činily srážky při výkonu rozhodnutí.“ Nově zní takto: „(1) Uspokojení pohledávky výživného podle zvláštních právních předpisů^{3h)} a jiné pohledávky, o níž tak stanoví zákon, lze zajistit písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy. Při provádění srážek se postupuje podle zvláštních právních předpisů³ⁱ⁾.“

(Poznámka^{3h)} přitom odkazuje na § 85 a násl. zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, a poznámka³ⁱ⁾ na § 147 až § 150 zákoníku práce a § 276 až § 302 občanského soudního řádu.) Beze změny zůstala ust. odst. 2 a 3, která znějí takto: „(2) Proti plátcí mzdy nabývá věřitel práva na výplatu srážek okamžikem, kdy byla plátcí dohoda předložena.

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 platí i pro jiné příjmy, s nimiž se při výkonu rozhodnutí nakládá jako se mzdou.“

Přechodné ustanovení (čl. XLIV) zákona č. 264/2006 Sb. stanoví, že: „Srážky ze mzdy na základě dohod o srážkách ze mzdy a z jiných příjmů uzavřené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se provádějí podle dosavadních právních předpisů; pohledávky zajištěné těmito dohodami nelze ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona zvyšovat, jestliže je není možné podle něj zajistit dohodou o srážkách ze mzdy a z jiných příjmů.“

Příslušné ustanovení bylo novelizováno především proto, že na zaměstnavatele se často obraceli (a dosud obracejí) jejich zaměstnanci nebo oprávněné osoby (věřitelé zaměstnanců) s požadavkem, aby byly prováděny srážky ze zaměstnancovy mzdy na základě dohody o srážkách, kterou k uspokojení určité pohledávky uzavřeli zaměstnanci s třetím subjektem, tedy nikoliv se zaměstnavatelem, u něhož je zaměstnanec zaměstnán, ale např. s peněžním ústavem (bankou, spořitelnou), pokud jde např. o splácení půjčky, a velmi často také s prodejcem zboží, pokud jde o koupi zboží na splátky, nebo s jinou osobou (např. s bývalým manželem ohledně výživného).

Ve smyslu ust. § 551 odst. 1 občanského zákoníku, ve znění účinném do 31. prosince 2006, bylo možno uspokojení (a to jakékoliv občanskoprávní, popř. obchodněprávní) pohledávky zajistit písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy (a jiných příjmů).

Zaměstnavatele povinnost provádět srážky na základě takových dohod zatěžuje administrativně i finančně. Taková zátěž by však měla být připuštěna jen ve výjimečných a odůvodněných případech, kterými mohou být pohledávky výživného.

Písemnou dohodou mezi věřitelem a dlužníkem o srážkách ze mzdy uzavřenou od 1. ledna 2007, kterou je povinen plátcé mzdy (zaměstnavatel) provádět, lze nově zajistit pouze uspokojení pohledávky výživného nebo jiné pohledávky, o níž tak (výslovně) stanoví (nebo bude stanoví) zákon.

Dohody o srážkách k uspokojení jiných pohledávek, uzavřené od 1. ledna 2007, už nemusí zaměstnavatel akceptovat a provádět. Je však i nadále povinen realizovat také (veškeré) dohody o srážkách uzavřené ve smyslu § 551 občanského zákoníku do 31. prosince 2006. [Nelze samozřejmě vyloučit, že

zaměstnavatelům jsou a budou i po 1. 1. 2007 do určité doby předkládány i antidatované dohody, formálně uzavřené do 31. 12. 2006, ve skutečnosti (fakticky) však později. Neprokáže-li zaměstnavatel zaměstnanci tuto skutečnost, musí i takové dohody respektovat a provádět.]

Ačkoliv někteří autoři uvádějí, že plátce mzdy (zaměstnavatel dlužníka) musí být v dohodě individualizován, tj. konkrétně určen (*viz např. Bičovský, J., Fiala, J., Holub, M.: Občanský zákoník, Poznámkové vydání s judikaturou, Linde Praha, a. s., 2000, str. 428*), a není-li tomu tak, nejde o dohodu o srážkách ve smyslu § 551, nýbrž o smlouvu ve smyslu § 51 občanského zákoníku.

Tento názor však nesdílím, neboť text zákona individualizaci plátce mzdy nepožaduje, a proto mám za to, že povinnost provádět srážky na základě dohody sjednané před 1. lednem 2007 k uspokojení i jiné pohledávky než pohledávky výživného nebo pohledávky, o níž tak stanoví zákon, má i nový zaměstnavatel, k němuž zaměstnanec nastoupí např. v průběhu roku 2007, ale i později.

To znamená, že rovněž stávajícímu zaměstnavateli může zaměstnanec příslušnou dohodu o srážkách, uzavřenou do 31. prosince 2006, doručit i později. S ohledem na text zákona mám za to, že rozhodující pro povinnost zaměstnavatele srážky provádět je datum uzavření dohody, nikoliv datum jejího doručení zaměstnavateli. (Ust. § 551 odst. 2 občanského zákoníku se nezměnilo; pro přechodné ustanovení čl. XLIV zákona č. 264/2006 Sb. je klíčové datum uzavření, nikoliv datum doručení dohody zaměstnavateli.)

Ustanovení § 551 občanského zákoníku je tedy i v novelizovaném znění nadále problematické. Jednak proto, že i po provedení legislativní změny (zúžení titulů ke srážkám) budou ještě dlouho muset zaměstnavatelé („původní“, do 31. 12. 2006 uzavřené) dohody o srážkách k uspokojení jiné pohledávky než pohledávky výživného nebo pohledávky, o níž tak stanoví zákon, přijímat a realizovat.

A jednak proto, že sjednáním dohody o srážkách ze mzdy dochází k uzavření dohody, kterou lze označit jako dohodu (smlouvu) v neprospěch třetího. [*K tomu viz např. Tégl, P.: Je ustanovení § 551 občanského zákoníku protiústavní?, ASPI: publikovaný názor č. 26823, ASPI, a. s. (Právní fórum č. 1/2006).*]

Zaměstnavatel (plátce mzdy), jako subjekt, který není účastníkem této dohody, totiž musí dohodu přijmout tak, jak stojí a leží, a nemá možnost ji jakkoliv modifikovat a současně při provádění srážek ze mzdy a jejich poukazování na bankovní účet věřitele nese sám veškeré náklady s tím spojené (a to nejen bankovní poplatky, ale i zvýšené náklady na práci mzdových účetních apod.).

Přitom právní řád ČR (viz § 50 občanského zákoníku) umožňuje uzavírat takto tzv. smlouvy ve prospěch třetího. (Zjednodušeně řečeno, jedná se o smlouvu mezi dvěma stranami, ze které má třetí straně vzniknout určitý prospěch. Z této smlouvy však mohou vůči třetí osobě vznikat práva a povinnosti až v okamžiku, kdy s ní tato osoba vysloví souhlas.)

Richard W. Fetter

Obsah: Poskytování nemocenského ve zkušební době těhotné	32
Zdravotní pojištění z honorářů	32

(23) Poskytování nemocenského ve zkušební době těhotné

Zaměstnankyně nastoupila 12. 2. 2007, od 5. 3. 2007 je na nemocenské a naše firma s ní rozvázala pracovní poměr ve zkušební době 31. 3. 2007. Má nárok na časově neomezené vyplácení nemocenského a případnou peněžitou pomoc v mateřství? O jejím těhotenství nemáme žádný doklad.

Pracovní poměr lze podle § 66 odst. 1 zákoníku práce rozvázat ve zkušební době, a to i v případě, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným (omezení, že zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance, bude účinné až ode dne, kterým nabude účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění).

Zaměstnanec má nárok na poskytování nemocenského po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti, nejdéle však do vyčerpání podpůrní doby. Podpůrní doba činí podle § 15 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, obecně jeden rok (v konkrétním případě může být však kratší vlivem zápočtu předchozích dočasných pracovních neschopností).

Na poskytování nemocenského nemá vliv to, že pracovní poměr mezitím skončil. Pokud pracovní poměr v době dočasné pracovní neschopnosti skončí, pokračuje se dále v poskytování nemocenského, a to až do ukončení dočasné pracovní neschopnosti, popřípadě do vyčerpání podpůrní doby.

Nemocenské v tomto případě poskytuje dosavadní plátce (je-li tímto plátcem tzv. velká organizace, tj. zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, postupuje při úhradě nemocenského podle § 9 odst. 1 a 4 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti). Uvedené platí obdobně pro případ, že nárok na nemocenské nebo na peněžitou pomoc v mateřství vznikne po skončení zaměstnání v ochranné lhůtě.

Ochranná lhůta je upravena v § 42 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, a činí 42 dnů (v případě, že však zaměstnání trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta tolik dnů, kolik dnů byl naposledy zaměstnanec zaměstnán); u žen, jejichž zaměstnání skončilo v době těhotenství, činí ochranná lhůta vždy šest měsíců.

Nárok na nemocenské nebo na peněžitou pomoc v mateřství vzniká tedy i v případě, že nárok na tyto dávky vznikl po skončení zaměstnání v ochranné lhůtě, a trvá po celou dobu trvání příslušné sociální události.

JUDr. Jan Přib

(24) Zdravotní pojištění z honorářů

Jak je to s povinností platit zdravotní pojistné z honorářů?

Autoři, píšící články do novin nebo časopisů apod., obdrží za tuto svoji činnost honorář, v částce do 3 000 Kč zdaněný 10% sazbou přímo u subjektu, který honoráře vyplácí. V oblasti zdravotního pojištění mají stejné povinnosti jako OSVČ. Musí tedy provést oznámení o této činnosti u zdravotní pojišťovny, následně pak podat „přehled“ a zaplatit příslušné pojistné. Při stanovení vyměřovacího základu se vychází z „hrubého“ příjmu před zdaněním. Za příjem se považuje plná, 100% výše honorářů, od které lze odečítat výdaje.

Ing. Antonín Daněk

Obsah: Dovolená u důchodců	29
Osobní spis zaměstnance	29
Sankce za porušení obchodního tajemství	30
Dovolená při nerovnoměrné pracovní době	31
Dohoda na více druhů prací	32

(25) Dovolená u důchodců

Pokud by důchodce nastoupil do zaměstnání od 2. 1. 2007 do 31. 12. 2007 na dobu určitou, vychází podle nás nárok na dovolenou 18,5 dne. Je to správné? Zaměstnanci – důchodci požadují 20 dní.

Odpověď vyplývá z § 212 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Podle tohoto ustanovení zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, případně její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.

Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. V případě uváděném v dotazu je tedy podstatné, kterým dnem vznikl pracovní poměr, tj. zda od 1. ledna 2007, nebo od 2. ledna 2007. Pokud pracovní poměr vznikl od 1. ledna 2007, bude náležet 20 dní dovolené, neboť pracovní poměr trval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.

Pokud však pracovní poměr vznikl až od 2. ledna 2007, bude náležet dovolená 18,5 dne, tj. 11 dvanáctin dovolené za kalendářní rok, neboť pracovní poměr netrval nepřetržitě po celý kalendářní rok. V tomto případě bude tedy náležet poměrná část dovolené za jedenáct kalendářních měsíců, protože v lednu 2007 pracovní poměr netrval celý kalendářní měsíc, i když zaměstnanec odpracoval všechny směny (dne 1. ledna 2007 neměl pracovat, neboť je státní svátek).

Z díkce § 212 zákoníku práce vyplývá, že pro stanovení výměry dovolené je podstatné trvání pracovního poměru, nikoliv skutečný den nástupu do zaměstnání.

JUDr. Jan Příb

(26) Osobní spis zaměstnance

Které doklady by měl obsahovat osobní spis zaměstnance, který ukončil pracovní poměr? Zaměstnanci přijatí do funkce řidič silničních motorových vozidel mají ve spisu založenu zprávu o psychologickém vyšetření. Nevím, zda při ukončení pracovního poměru by jim měla být tato zpráva vydána, nebo zda by měla zůstat ve spise k archivaci.

Zákoník práce účinný od 1. ledna 2007 stanoví oprávnění zaměstnavatele vést osobní spis zaměstnance (podle předchozí právní úpravy tato možnost upravena nebyla, nicméně vedení osobních spisů nebylo vyloučeno). Ust. § 312 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že osobní spis smí obsahovat jen písemnosti, které jsou nezbytné pro výkon práce v pracovněprávním vztahu, tj. v pracovním poměru nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pra-

covní poměr. Je nepochybné, že je-li pracovní poměr ukončen, nejsou naplněna slova „... pro výkon práce...“.

Zákoník práce nepřevzal dříve zakotvenou povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru veškeré písemnosti obsahující osobní údaje o jeho osobě. Zakotvení této povinnosti v zákoně bylo možné považovat za nadbytečné, neboť zaměstnavatel coby správce osobních údajů může bez souhlasu zaměstnance shromažďovat takové osobní údaje, které potřebuje k plnění některé své zákonné povinnosti (blíže viz zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů). Pokud zaměstnanec práci řidiče konal, byla zpráva o jeho psychologickém vyšetření na místě, neboť platí, že zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec konal zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti [§ 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce].

Zmíněná zpráva nade vše pochybnost obsahuje osobní údaje o zaměstnanci a jediný důvod, pro který by zaměstnavatel tento dokument potřeboval i po skončení pracovního poměru, je při následné kontrole prokázat, že výše uvedenou zákonnou povinnost splnil.

Citovaný zákon o ochraně osobních údajů neřeší otázku originálů a kopií, proto bychom doporučili originál zprávy bývalému zaměstnanci vydat, avšak v dokumentaci zaměstnavatele ponechat její kopii. Toto doporučení vychází ze skutečnosti, že mnohé kontrolní orgány požadují na zaměstnavateli, aby některé skutečnosti prokázal i po skončení pracovního poměru.

(27) Sankce za porušení obchodního tajemství

S odvoláním na § 147 a § 310 odst. 3 zákoníku práce soudím, že zaměstnavatel není oprávněn sjednat např. v pracovní smlouvě jednostranně smluvní pokutu, jen v případě tzv. konkurenční dohody (u té se naopak zaměstnavatel zavazuje k peněžitému plnění). Jestliže společnost vyhlásí obchodní tajemství, lze sjednat v pracovní smlouvě mlčenlivost a smluvní pokutu? Ale pokud společnost nevyhlásí obchodní tajemství, nelze uložit zaměstnanci mlčenlivost, nebo lze uložit mlčenlivost jen v nepodnikatelské sféře zaměstnancům uvedeným v § 303 odst. 1?

Jak se může zaměstnavatel bránit v případě, kdy zpracovává citlivé údaje, ale nemůže zaměstnanci určit mlčenlivost, i když se to ve většině případů děje, dokonce zaměstnavatel určí mlčenlivost i po ukončení pracovního poměru pod hrozbou smluvní pokuty? Je stanovení mlčenlivosti a uvedení smluvní pokuty v pracovní smlouvě (aniž by se jednalo o konkurenční dohodu) platným právním úkonem? Pokud zaměstnanec „poruší“ mlčenlivost, zaměstnavatel nemůže uložit smluvní pokutu, ač je sjednána v pracovní smlouvě, nýbrž může, pokud to prokáže zaměstnanci, požadovat náhradu škody, případně to řešit snížením pohyblivé části mzdy?

Je pravdou, že jedinou smluvní pokutou, kterou lze se zaměstnancem sjednat platně, je pokuta za porušení konkurenční doložky.

Pokud jde o obchodní tajemství, obchodní zákoník (zákon č. 513/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů) tento pojem definuje v ust. § 17. Podle tohoto ustanovení platí, že obchodní tajemství tvoří veškeré skutečnosti obchodní,

výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potenciální materiální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel odpovídajícím způsobem jejich utajení zajišťuje.

Z ust. § 51 obchodního zákoníku pak vyplývá, že porušováním obchodního tajemství je jednání, jímž jednatel jině osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl:

- a) tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným (např. z technických předloh, návodů, výkresů, modelů, vzorů) na základě jeho pracovního vztahu k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán,
- b) vlastním nebo cizím jednáním přičícím se zákonu.

Obchodní zákoník nestanoví pro povinnost neporušovat obchodní tajemství žádnou lhůtu, tudíž lze mít za to, že jde o povinnost časově neomezenou. Z dosud uvedeného vyplývá, že:

- není nutné povinnost mlčenlivosti o obchodním tajemství zaměstnanci ukládat,
- není vhodné tuto povinnost časově ohraničovat.

Jediný krok zaměstnavatele, který je ve vztahu k obchodnímu tajemství vhodný, je definování toho, co u daného zaměstnavatele předmět obchodního tajemství tvoří. Smluvní pokuta, jak je uvedeno výše, nepřichází v úvahu.

Poruší-li zaměstnanec povinnost mlčenlivosti za trvání pracovního poměru (za trvání pracovního poměru se může mlčenlivost vztahovat i na jiné skutečnosti, než jsou ty, které tvoří předmět obchodního tajemství), může být zaměstnavatelem sankcionován pouze způsoby, které zná platná právní úprava (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Intenzitu porušení této povinnosti zaměstnavatel posoudí podle konkrétních okolností daného případu. Je-li v dotazu zmíněno snížení pohyblivé části mzdy, pak tento krok také nepřichází v úvahu, neboť mzda je odměnou za práci vykonanou pro zaměstnavatele, nikoliv odměnou za dodržování nebo plnění stanovených povinností. Byla-li zaměstnavateli způsobena škoda, pochopitelně přichází v úvahu její náhrada za podmínek stanovených zákoníkem práce.

(28) Dovolená při nerovnoměrné pracovní době

Jak se počítá dovolená při nerovnoměrně rozvržené pracovní době s vyrovnávacím obdobím tří měsíce? Například recepční má 6, 8 a 12hodinové směny rozvrženy tak, aby za tři měsíce odpracovala určitý počet hodin. Jak se v tomto případě řeší dovolená? Počítá se 8 hodin za den, nebo se proplácí počet hodin připadající na ten den podle rozvrhu? Například v pondělí měla pracovat 8 hodin, úterý 6 hodin, ve středu 12 hodin, a takto by se počítala a proplácela i dovolená – tedy pondělí 8 hodin atd.?

Dovolená na zotavenou se u pracovní doby rozvržené nerovnoměrně posuzuje podle ust. § 213 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož platí, že čerpá-li do-

volenou zaměstnanec s pracovní dobou rozvrženou nerovnoměrně na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

Uvedené pravidlo se týká výpočtu délky dovolené, přičemž pokud zaměstnanec čerpá například jeden den dovolené, zaměstnavatel mu z vypočtené délky dovolené odečte jeden den, a to bez ohledu na délku pracovní směny, kterou takto v důsledku čerpání dovolené neodpracoval.

Zaměstnanci náleží za dobu dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zákoník práce pak umožňuje (§ 222 odst. 1 věta druhá), aby zaměstnancům s pracovní dobou rozvrženou nerovnoměrně byla tato náhrada mzdy poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny. Záleží tedy na zaměstnavateli, jaký postup zvolí – zda zmíněné pravidlo, nebo zda bude zaměstnanci poskytovat náhradu mzdy ve výši, která odpovídá konkrétní délce pracovní směny, kterou zaměstnanec v daný den neodpracoval.

JUDr. Věra Hrouzková

(29) Dohoda na více druhů prací

Na základě § 75 zákoníku práce nesmí rozsah práce u více sjednaných dohod o provedení práce pro zaměstnavatele překročit 150 hodin v témže kalendářním roce. Pokud sjednám se zaměstnancem více dohod o pracovní činnosti, posuzuje se rozsah práce u každé dohody o pracovní činnosti zvlášť, nebo se také sčítají a celkový rozsah ze všech dohod nesmí překročit polovinu týdenní pracovní doby? S jedním zaměstnancem mám sjednanou dohodu o pracovní činnosti na období od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007, a k tomu bych s ním potřebovala sjednat ještě jednu dohodu na jiný druh práce na období od 1. 6. 2007 do 31. 8. 2007 (dohodu o provedení práce nechceme sjednávat, neboť zaměstnanec bude možná potřebovat na delší období, a tím by pak došlo k překročení 150 hodin za rok).

Zákoník práce vychází z toho, že pokud zaměstnanec sjedná s jedním zaměstnavatelem více pracovněprávních vztahů, posuzuje se každý z nich samostatně. Je-li uzavřena dohoda o provedení práce, pak podle § 75 zákoníku práce platí, že rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce.

Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

Pokud je dále uzavřena s tímž zaměstnancem dohoda o pracovní činnosti, posuzuje se samostatně.

Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Bude-li v téže době uzavřena se zaměstnancem jiná dohoda o pracovní činnosti (na jiný druh sjednaných prací), posuzuje se samostatně, čili lze ji opět uzavřít na rozsah prací nepřekračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Pouze tehdy, pokud by šlo o práce stejného druhu, docházelo by k obcházení zákona.

JUDr. Jaroslav Jakubka

Obsah: Způsob evidence pracovní doby	32
Co je přiměřená přestávka na jídlo a oddech	32

(30) Způsob evidence pracovní doby

Povinností zaměstnavatele je evidovat pracovní dobu. Musíme zároveň evidovat poskytnuté přestávky na jídlo a oddech? Jde o to, zda lze za evidenci pracovní doby považovat podklady, které předáváme mzdové účetní ke zpracování mezd. V těchto podkladech se doba přestávek na jídlo a oddech neprojeví, je zde zaznamenán den jako odpracovaný, případně nepřítomnost v práci po část pracovní směny.

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované pracovní doby, práce přesčas, noční práce, odpracované doby v době pracovní pohotovosti a dobu pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Způsob, jakým zaměstnavatel tuto povinnost plní, je zcela na něm.

Podklady pro zpracování mezd zmíněné v dotazu s největší pravděpodobností ke splnění uvedené povinnosti zaměstnavatele postačí. Zaměstnavatel však nemá zadokumentováno splnění jiné své zákonné povinnosti, a to povinnosti poskytovat zaměstnancům nejpozději po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v rozsahu nejméně 30 minut. V případě, že zaměstnavatel eviduje při čtyřicetihodinové týdenní pracovní době, že zaměstnanec v daném dni odpracoval pracovní směnu v rozsahu 8 hodin a zároveň že mu byla poskytnuta přestávka v rozsahu 30 minut, tato evidence nevyovídá, že tato přestávka byla poskytnuta nejpozději po šesti hodinách nepřetržité práce (zaměstnavatel v tomto případě eviduje 8,5 hodiny bez bližší specifikace).

Zaměstnavatel má sice takto jistotu, že poskytl mzdu za osm hodin práce, avšak z hlediska zajištění bezpečné práce je tato evidence nedostačující.

(31) Co je přiměřená přestávka na jídlo a oddech

Zákoník práce stanoví, že u prací, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení práce poskytnuta přiměřená přestávka na oddech a jídlo. Co se touto přiměřenou přestávkou rozumí?

Režim poskytování přiměřené přestávky se týká pouze prací, které nemohou být přerušeny, avšak jde-li o mladistvého zaměstnance, i u těchto prací musí být těmto zaměstnancům vždy poskytnuta přestávka na jídlo a oddech v rozsahu nejméně 30 minut nejpozději po čtyřech a půl hodinách práce.

Zákoník práce nedefinuje, co se má rozumět „přiměřenou“ přestávkou, proto vždy záleží na podmínkách provozu každého zaměstnavatele. Tato přestávka může být poskytnuta v rozsahu kratším než 30 minut, avšak nikdy by neměla být poskytována v tak nepatrném rozsahu, aby šlo o nedodržení požadavků na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vzhledem k tomu, že k přerušení práce v těchto případech nedochází, tyto přestávky v práci se započítávají do pracovní doby a zaměstnanci za jejich dobu náleží mzda (plat).

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Převedení na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě	29
Neomluvená nepřítomnost zaměstnance	30
Ztráta osobního ochranného prostředku	30
Dovolená ve vztahu k mateřské	31
Vymezení pojmu diskriminační požadavek	32
Dar pro nejlepší pracovníky	32

(32) Převedení na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě
Zaměstnavatel má v úmyslu mě převést na jinou práci, než se mnou byla sjednána v pracovní smlouvě. Rozhodl se tak řešit situaci, která nastala zvýšenou nemocností a rovněž tím, že radě zaměstnanců určil čerpání dovolené. Může tak učinit i bez mého souhlasu?

Převedení zaměstnance na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, je možné pouze za podmínek stanovených zákoníkem práce. Ten rozoznává jednak případy, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnance na jinou práci převést, a jednak, kdy tak učinit může.

Do první skupiny případů patří především zdravotní stav zaměstnance, který mu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnílékařské péče dlouhodobě neumožňuje konat dále dosavadní práci, zákaz konat určité práce platící pro těhotné ženy, ženy, které kojí, a matky dětí mladších devíti měsíců, dále sem patří nezpůsobilost zaměstnance pracujícího v noci konat noční práci podle lékařského posudku, případně žádost těhotné ženy, ženy, která kojí, nebo matky dítěte mladšího devíti měsíců, pracující v noci, o převezení na jinou práci.

Ve všech těchto a dalších stanovených případech je převezení zaměstnance na jinou práci pro zaměstnavatele obligatorní, a to na rozdíl od případů, kdy převezení zaměstnance závisí na vůli zaměstnavatele. Ten tak učinit může, dal-li zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) a g) zákoníku práce, bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím ke škodě na majetku zaměstnavatele (z tohoto důvodu tak zaměstnavatel může učinit pouze na dobu do pravomocného skončení trestního řízení), popř. pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. I v tomto posledně jmenovaném případě převezení zaměstnance na jinou práci je opatření zaměstnavatele časově omezeno, a to na dobu nejdéle celkem 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

Z dotazu nevyplývá, nejsou-li splněny podmínky pro aplikaci ust. § 41 odst. 4 zákoníku práce, podle něhož zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, je-li toho třeba k odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků.

Mezi jiné důvody možného převezení zaměstnance na jinou práci je zařazen také prostoj a přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, avšak převezení z těchto důvodů je možné jen za podmínky, že s ním zaměstnanec souhlasí.

Ve všech případech, kdy zaměstnavatel převádí zaměstnance na jinou práci, je jeho povinností dbát, aby nová práce byla pro něho vhodná. Tato vhodnost se posuzuje ve vztahu ke zdravotnímu stavu zaměstnance a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Převedení zaměstnance na jinou práci z tzv. provozních důvodů, které je uváděno v dotazu, možné není.

(33) Neomluvená nepřítomnost zaměstnance

Kdo rozhoduje o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci je nepřítomností neomluvenou?

Odpověď závisí na tom, zda u zaměstnavatele působí odborová organizace, či nikoliv. Pokud u něho odborová organizace nepůsobí, zaměstnavatel rozhoduje v této věci sám. V případě, že však u zaměstnavatele odborová organizace působí, zaměstnavatel může rozhodnout o tom, že se u zaměstnance jedná o neomluvenou nepřítomnost v práci, jen po dohodě s touto odborovou organizací.

Zde je třeba upozornit na to, že otázku nepřítomnosti v práci nestačí s odborovou organizací pouze projednat, ale musí dojít k souhlasnému hodnocení nepřítomnosti zaměstnance v práci formou dohody.

(34) Ztráta osobního ochranného prostředku

Zaměstnanec z našeho pracoviště ztratil osobní ochranný pracovní prostředek, který mu byl zaměstnavatelem přidělen. Podle jakých zásad má zaměstnavatel postupovat, aby správně určil odpovědnost zaměstnance za tuto ztrátu a zároveň jej nepoškodil?

Zaměstnavatel by měl při prošetření a posouzení odpovědnosti zaměstnance za ztrátu vycházet především z toho, zda zaměstnanci svěřil osobní ochranný pracovní prostředek proti písemnému potvrzení, nebo zda se tak nestalo.

V prvním případě jsou principy odpovědnosti zaměstnance za ztrátu svěřeného předmětu dány ust. § 255 a násl. zákoníku práce, které zakládá odpovědnost zaměstnance za ztrátu (nikoliv jiný druh škody – poškození nebo znehodnocení svěřeného předmětu). Jde o odpovědnost objektivní, tedy za výsledek, u něhož zaměstnavatel nemusí zaměstnanci prokazovat jeho zavinění. Zaměstnanec se však odpovědnosti zcela nebo zčásti zprostí, jestliže prokáže, že ke ztrátě došlo zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. V případě, že zaměstnanec toto důkazní břemeno neunes, odpovídá za ztrátu bez omezení.

Z uvedeného je patrné, že podmínkou této odpovědnosti zaměstnance za ztrátu je existence písemného potvrzení, v němž je svěřovaný předmět (v tomto případě osobní ochranný pracovní prostředek), jednoznačně popsán způsobem, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným předmětem.

V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci osobní ochranný pracovní prostředek proti písemnému potvrzení nesvěřil, zaměstnanec odpovídá za škodu (za ztrátu) podle zásad tzv. obecné odpovědnosti za škodu. Tento typ odpovědnosti se od odpovědnosti zvláštní liší především tím, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci prokázat zavinění, a to alespoň ve formě nedbalosti (definice jednotlivých forem zavinění není obsažena v žádném pracovněprávním předpisu, ale přebírá se z trestního zákona). Další rozdíl spočívá v tom, že rozsah náhrady škody způsobené z nedbalosti je omezen

čtyřapůlnásobkem průměrného výdělku zaměstnance, kterého dosahoval před vznikem škody. Podle uvedených pravidel by zaměstnanec odpovídal rovněž za poškození nebo znehodnocení osobních ochranných pracovních prostředků (v plném rozsahu odpovídá pouze za jejich ztrátu).

Vzhledem k tomu, že v dotazu je zmíněno svěření osobního ochranného pracovního prostředku proti písemnému potvrzení, ponechávám stranou dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů.

(35) Dovolená ve vztahu k mateřské

Nárok na nekrácenou dovolenou vzniká, pokud vznikne právo na dovolenou za kalendářní rok nebo jeho poměrnou část (tzn. odpracováno více než 60 dnů). Zaměstnankyně, která je momentálně na rodičovské dovolené (mateřská dovolená od 1. 8. 2005), nastoupí zřejmě v měsíci říjnu na druhou mateřskou dovolenou (termín porodu 19. 11.). Předběžným počtem jsem zjistila, že pokud nastoupí na mateřskou 8 týdnů před očekávaným termínem porodu, „odpracuje“ 60 dní v kalendářním roce. Nastoupí-li až 6 týdnů před termínem, 60 dní pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok nesplní. Jak v uvedených dvou případech postupovat při výpočtu nároku na dovolenou za rok 2007 a 2008? (Dovolenou poskytneme v rozsahu pěti týdnů, zaměstnankyně bude mít mateřskou dovolenou 28 týdnů).

Mateřská dovolená je jednou z důležitých překážek v práci, přičemž zaměstnankyně na ni nastupuje zpravidla mezi 8. a 6. týdnem před očekávaným dnem porodu. V této souvislosti připomeňme, že zaměstnankyně o čerpání mateřské dovolené zaměstnavatele nežadá, ale oznamuje mu nástup na ni (na předepsaném tiskopisu žádá o peněžitou pomoc v mateřství).

Je-li zaměstnankyni stanoven předpokládaný den porodu na 19. listopadu 2007, pak nástupu na mateřskou dovolenou 8 týdnů před očekávaným dnem porodu odpovídá datum 24. září 2007, nástupu na mateřskou dovolenou 6 týdnů před očekávaným dnem porodu odpovídá datum 8. října 2007. Je pochopitelné, že zaměstnankyně může nastoupit na mateřskou dovolenou nikoliv právě v těchto hraničních termínech, ale rovněž mezi nimi.

I v případě, že zaměstnankyně nastoupí na mateřskou v nejpozději možném termínu, tj. 6 týdnů před očekávaným dnem porodu (8. 10. 2007), bude jí do odpracovaných dnů započteno 61 dnů. V tomto směru se výsledek liší od výpočtu tazatele (vycházela jsem z pracovní doby rozvržené rovnoměrně od pondělí do pátku). Při započtení nejméně 60 odpracovaných pracovních směn vznikne zaměstnankyni právo na dovolenou za kalendářní rok, který však bude krácen o neodpracovanou dobu, a to za prvních 100 zameškaných dnů o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 zameškaných pracovních směn rovněž o jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. S ohledem na délku čerpání rodičovské dovolené v roce 2007 bude dovolená krácena o pět dvanáctin, tzn. že zaměstnavatel přizná zaměstnankyni právo na dovolenou v rozsahu 14,5 dne.

Zaměstnankyně bude mateřskou dovolenou čerpat 28 týdnů, avšak vzhledem k tomu, že neznáme datum jejího nástupu, můžeme její skončení určit pouze intervalem, a to mezi daty 5. 4. 2007 a 20. 4. 2007. Již samotné datum 5. 4. 2007 znamená, že se bude jednat o 60 odpracovaných pracovních

směn z titulu čerpání mateřské dovolené. Dále bude záležet na tom, zda zaměstnankyně požádá o čerpání dovolené tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou. Pokud se tak stane, zaměstnankyně bude čerpat 5 nezkrácených týdnů dovolené, neboť v tomto případě se dovolená z důvodu rodičovské dovolené nekrátí.

Pokud zaměstnankyně o čerpání dovolené takto nepožádá, dovolená bude krácena pro neodpracovanou dobu z důvodu rodičovské dovolené, a to podle stejných výše zmíněných pravidel.

JUDr. Věra Hrouzková

(36) Vymezení pojmu diskriminační požadavek

Je správný právní názor, že členství v družstvu může být jedním z požadavků na zastávání pracovní pozice, a není diskriminačním požadavkem požadavek znalosti cizího jazyka za předpokladu, že tímto jazykem se v rámci běžného výkonu práce zaměstnavatele komunikuje na úrovni zaměstnanec a nadřízený?

Členství v družstvu není uvedeno ve výčtu diskriminačních důvodů v § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Předmětné ustanovení zákona o zaměstnanosti uvádí jako diskriminační důvod pouze členství v organizacích zaměstnavatelů.

Pokud jde o druhou část dotazu, podle zákona o zaměstnanosti je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána přímá i nepřímá diskriminace mj. i z důvodu jazyka (§ 4 odst. 2). Zákon o zaměstnanosti dále uvádí, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v § 4 odst. 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný s tím, že cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Pokud se cizím jazykem v rámci běžného výkonu práce u zaměstnavatele komunikuje na úrovni zaměstnanec a nadřízený, pak požadavek znalosti cizího jazyka není diskriminačním požadavkem.

V této souvislosti si vás dovoluji upozornit, že např. požadavek zaměstnavatele, aby kandidáti na danou pozici absolvovali výběrové řízení v určitém jazyce, ačkoli znalost tohoto jazyka není pro danou pozici potřebná, je klasickým příkladem nepřímé diskriminace, protože vylučuje osoby s jiným než vybraným jazykem.

Mgr. Olga Bičáková

(37) Dar pro nejlepší pracovníky

Chtěli bychom našim nejlepším pracovníkům jednou za rok předat hodnotnější dar, například hodinky. Můžeme si jejich nákup uplatnit jako daňově uznatelný náklad?

Odpověď nalezneme v § 25 odst. 1 písm. t) zákona o daních z příjmů. Podle jeho znění nelze za výdaj (náklad) vynaložený na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů uznat výdaje na reprezentaci, tj. zejména výdaje na pohostění, občerstvení a dary. Přitom za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen obchodní firmou nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu.

Ing. Miloš Kořínek

Obsah: Proplácení výdajů za užívání služebního vozu i soukromě	29
Prodlužování dohody u pracujícího důchodce	30
Dovolená nad rámec zákonných čtyř týdnů	31
Vydání platebního rozkazu	32
Darovací daň v roce 2008	32

(38) Proplácení výdajů za užívání služebního vozu i soukromě

Zaměstnanec používá přidělené služební auto i k soukromým účelům (zaměstnanec je „přidaněno“ 1 % z pořizovací ceny vozu), firma hradí zaměstnanci pohonné hmoty, které zaměstnanec spotřebuje při cestě do zaměstnání a zpět (jde o pravidelné cesty do zaměstnání v rozsahu zhruba 100 km denně). Automobil je v obchodním majetku s. r. o. Ujednání o úhradě soukromých pohonných hmot je zohledněno v dohodě o bezplatném poskytnutí služebního motorového vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely podle ustanovení § 6 odst. 6 zákona o daních z příjmů, a to následovně: Zaměstnanci budou propláceny výdaje na spotřebované pohonné hmoty ujeté: pro služební účely v plné výši, pro účely cest do a ze zaměstnání v plné výši – s připočtením této proplácené částky do základu daně z příjmů a vyměřovacích základů pojistného zaměstnance, dále zaměstnanci nebudou propláceny výdaje za spotřebované PHM pro jiné soukromé účely a pohonné hmoty nakupuje z vlastních prostředků.

Zaměstnavatel tedy hradí část (větší část) pohonných hmot na soukromé cesty zaměstnance (cesty do zaměstnání), tato částka není konstantní, je pohyblivá, je považována za nepeněžní příjem zaměstnance, který podléhá zdanění plus pojištění. Tento naturální příjem je součástí mzdy zaměstnance a je mu účtován při výplatě mzdy. Je nutné, aby tento naturální příjem byl definován v pracovní smlouvě jako naturální složka mzdy, nebo postačuje, že je to definováno v dohodě o poskytnutí služebního vozidla? Ptám se ohledně možnosti nároku na odpočet DPH. Jde o nedaňový či daňový náklad zaměstnavatele u cest do zaměstnání a zpět, kdy firma hradí zaměstnanci pohonné hmoty?

Zákon o daních z příjmů v § 6 odst. 6 považuje za nepeněžní příjem zaměstnance ze závislé činnosti bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely, a to ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Jde-li o vozidlo najaté, vychází se ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka, a to i v případě, že dojde k následné koupi vozidla. Pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, zvýší se pro tyto účely vstupní cena o tuto daň. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance, nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely.

Vstupní cenou vozidla se pro účely tohoto ustanovení rozumí vstupní cena uvedená v § 29 odst. 1 až 9 ZDP, což znamená, že se zde použije skutečná vstupní cena vozidla, pokud je jeho vstupní cena vyšší než 1 500 000 Kč.

Uvedený příjem na straně zaměstnance se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění, protože se nejedná o zúčtováný příjem.

V souvislosti s používáním vozidla vznikají zaměstnavateli náklady spojené s jeho provozem. Na straně zaměstnavatele, avšak s výjimkou výdajů za pohonné hmoty, není nutné tyto výdaje např. na opravy, technické prohlídky a další včetně odpisů, žádným způsobem krátit, přičemž zůstává nárok na odpočet DPH na vstupu v plné výši.

Poněkud jiná situace je u spotřebovaných pohonných hmot, tyto výdaje, pokud souvisejí se soukromými jízdami zaměstnance, jsou samozřejmě daňově neuznatelné, neboť nejsou v souladu s § 24 výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, proto je třeba, aby zaměstnanec v dohodnutých intervalech, např. vždy na konci měsíce, provedl vyúčtování soukromých jízd.

Zaměstnavatel nesmí ze soukromých jízd zaměstnance uplatnit DPH na vstupu, nebo naopak, pokud tak již učinil, musí z této částky daň na výstupu odvést. V případě, že by zaměstnavatel hradil za zaměstnance i spotřebované pohonné hmoty na soukromých cestách, je povinen vyloučit tyto náklady z daňově uznatelných výdajů, a to včetně odpočtu DPH [§ 15 odst. 4 písm. b) ZDPH], na který nemá v daném případě nárok, a na straně zaměstnance by se jednalo pochopitelně o zdanitelný příjem, ve výši spotřebovaných pohonných hmot včetně DPH, který by se v tomto případě však již zahrnoval do vyměřovacího základu pro účely sociálního i zdravotního pojištění.

Od 1. 1. 2007 platí novelizované **ustanovení § 24 odst. 2 písm. j)**, které v bodě 5 stanoví, že daňovými náklady jsou i náklady na práva zaměstnanců stanovená v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo v pracovní či jiné smlouvě, pokud ZDP nestanoví jinak.

Náklady vynaložené na tato plnění budou na straně zaměstnavatele náklady daňově uznatelnými a na straně zaměstnance se bude jednat o zdanitelný příjem a ve většině případů bude vstupovat do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Výše uvedené však platí za předpokladu, že ZDP jiným způsobem neomezí uznatelnost těchto výdajů (nákladů).

V případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře dohodu, že mu bude hradit pohonné hmoty za cesty do zaměstnání a zpět, není v souladu s ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP nutné, aby byla uzavřena jiná zvláštní smlouva, plně tedy postačí, že tak bude smluvně doloženo v dohodě o poskytování služebního vozidla.

Ing. Jiří Nigrin

(39) Prodlužování dohody u pracujícího důchodce

Pracující důchodkyně personalistka tvrdí, že dohodu na dobu určitou po odchodu do důchodu, čili vždy na rok, může zaměstnavatel prodloužit pouze třikrát bezprostředně po sobě. Jinak už je to prý možné jen jako pracovní poměr na dobu neurčitou. Je to možné?

Podle § 37 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění se starobní důchod vyplácí osobám vykonávajícím výdělečnou činnost na základě pracovněprávního

vztahu (tj. pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti), jen pokud tento vztah byl sjednán na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku, lze-li jej podle zvláštních právních předpisů na tuto dobu sjednat.

Uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou upravuje § 39 zákoníku práce. Podle § 39 odst. 2 zákoníku práce trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku pracovního poměru s tím, že toto platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky; jestliže však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží. Podle § 39 odst. 3 zákoníku práce se však toto omezení uvedené v § 39 odst. 2 zákoníku práce nevztahuje na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou mj. tehdy, kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv (v poznámce pod čarou pak zákoník práce odkazuje na § 37 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění).

Z uvedeného vyplývá, že v případě pracujících poživatelů starobních důchodů lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou nebo dodatkem k pracovní smlouvě prodloužit na další jeden rok bez omezení, tedy více než třikrát.

Omezení týkající se prodloužení pracovního poměru na dobu určitou nejvýše třikrát po sobě nemá tedy oporu v právních předpisech (u pracujících poživatelů starobních důchodů lze tedy pracovní poměr na dobu určitou prodloužovat vícekrát bez jakéhokoli limitu v počtu těchto prodloužení a přitom nedochází k přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou). Protože se však jedná o změnu pracovní smlouvy, k níž je třeba souhlasu obou stran, je možné, že konkrétní zaměstnavatel takto v praxi postupuje, tj. nechce uzavírat pracovní poměr s týmiž poživatelem starobního důchodu více než třikrát. Lze ještě dodat, že u poživatelů předčasně starobního důchodu v období do dosažení důchodového věku není souběh tohoto starobního důchodu a výdělečné činnosti možný.

JUDr. Jan Přeb

(40) Dovolená nad rámec zákonných čtyř týdnů

Je možné, pokud zaměstnavatel vnitřním předpisem poskytl zaměstnancům po odpracování jednoho roku týden dovolené navíc, aby tuto dovolenou dále podmiňoval, případně krátil? Je možné například vnitřním předpisem podmínit nárok na další dovolenou v konkrétním kalendářním roce odpracováním určitého počtu pracovních směn, případně stanovit pravidla pro její krácení v případě neodpracování tohoto stanoveného počtu?

Zaměstnavatel tzv. podnikatelské sféry má možnost ve smlouvě, tj. v kolektivní smlouvě nebo v individuální smlouvě uzavřené se zaměstnancem, a ve vnitřním předpisu vydaném za podmínek stanovených zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) prodloužit výměru dovolené, přičemž může stanovit podmínky, za nichž tato prodloužená výměra dovolené náleží. S účinností od 1. ledna 2007 se již nemusí jednat o prodloužení dovolené pouze o týdny, ale dovolená může být takto prodloužena pouze o jednotlivé dny.

Postup naznačený v dotazu možný je, tzn. že zaměstnavatel může prodloužit

výměru dovolené s ohledem na délku trvání pracovního poměru, případně může omezit přiznané právo na prodlouženou výměru dovolené podmínkami, které si zvolí (může se tak jednat o určitý počet odpracovaných pracovních směn apod.).

K samotné dovolené je třeba doplnit, že zaměstnavatel by měl respektovat určité souvislosti:

- dovolená je určena na zotavenou, tzn. že zaměstnavatel může v rámci úvahy o prodloužení její výměry vzít v úvahu, že někteří zaměstnanci pracují v náročnějších pracovních podmínkách, než je tomu u jiných zaměstnanců (prodloužená výměra dovolené tak může být adresována zaměstnancům, kteří konají práci v nepřetržitém pracovním režimu, zaměstnancům, kteří konají časté pracovní cesty, zaměstnancům, kteří konají práci v noci apod.),
- zaměstnavatel by měl při prodloužování výměry dovolené volit taková hlediska, aby i při určité diferenciaci mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců nedocházelo k porušování zákonné zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, tzn. aby toto rozlišování neprováděl podle subjektivních hledisek.

(41) Vydání platebního rozkazu

Vydání platebního rozkazu v pracovněprávním sporu je nepřijatelné. Ovšem setkal jsem se nedávno s tvrzením, že platební rozkaz může soud vydat i ve sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V novém zákoníku práce jsem však o této možnosti nic nenašel. Jak to tedy je?

S účinností od 14. 5. 2006 není tvrzení obsažené v první větě dotazu pravdivé, neboť za podmínek stanovených § 172 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, přichází v úvahu platební rozkaz ve věci uplatnění nároku zaměstnance na pracovní odměnu vůči zaměstnavateli.

Platební rozkaz tak nepřichází v úvahu k návrhu zaměstnavatele coby žalobce a rovněž žalobce–zaměstnanec, domáhá-li se jiného nároku než nároku na odměnu za práci vykonanou pro zaměstnavatele. Zákoník práce tuto otázku neupravuje.

JUDr. Věra Hrouzková

(42) Darovací daň v roce 2008

Slyšel jsem, že od 1. 1. 2008 se již nebude platit darovací daň. Chtěl bych svému synovi darovat chatu. Zakládá se na pravdě, že pokud se synem uzavřu darovací smlouvu např. v únoru 2008, pak se z tohoto daru nebude platit darovací daň? Jaký by byl postup v případě, že bych chtěl část svého majetku věnovat neteři?

V zákoně o stabilizaci veřejných rozpočtů, který bude platit od 1. 1. 2008, je k zákonu č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí, uvedena změna v § 19, do kterého se vkládá nový odst. 3, který zní: „Od daně darovací je osvobozeno bezúplatné nabytí majetku, pokud k němu dochází mezi osobami zařazenými v I. a II. skupině.“ Přitom do I. skupiny patří příbuzní v řadě přímé a manželé, do II. skupiny patří, mimo jiné, příbuzní v řadě pobočné, a to sourozenci, synovci, neteře, strýčkové a tety.

Ing. Miloš Kořínek

Obsah: Jednatel, používání služebního a soukromého vozidla	
a cestovní výlohy	30
Prodej darovaného bytu	31
Evidence pracovní cesty a cestovní příkaz	32

(43) Jednatel, používání služebního a soukromého vozidla a cestovní výlohy

Jednatel společnosti s ručením omezeným bydlí mimo místo zaměstnání v jiném městě. Může používat služební vozidlo na cesty z bydliště do zaměstnání? Může používat svoje soukromé vozidlo na cesty z bydliště do zaměstnání s náhradou cestovních výloh? Prosím o odpověď z pohledu daňově uznatelných nákladů a z pohledu posouzení dalších příjmů jednatele jako fyzické osoby.

Platná právní úprava poskytování náhrad cestovních výdajů obsažená v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, se uplatňuje vůči jednatele společnosti s ručením omezeným jako samotnému statutárnímu orgánu této obchodní společnosti prostřednictvím zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a to prostřednictvím § 6 odst. 1 a 2.

Jde totiž o to, že jednatel společnosti s ručením omezeným se dostává do postavení zaměstnance na základě právě ustanovení § 6 odst. 1 a 2 ZDP. Ve zmíněném § 6 odst. 1 jsou v podstatě taxativně stanoveny příjmy ze závislé činnosti a mezi nimi, mimo jiných, jsou pod písm. b) uvedeny také příjmy za práci jednatelů společnosti s ručením omezeným, a to i když nejsou povinni při výkonu práce pro společnost dbát příkazů plátce. Na toto ustanovení navazuje odst. 2 a v první větě stanoví, že poplatník s příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků je dále označen jako „zaměstnanec“ a plátce příjmů jako „zaměstnavatel“. Z uvedeného tedy vyplývá, že pokud bude jednatel společnosti s ručením omezeným za výkon této funkce pobírat zdanitelný příjem (a ten pobírat musí vzhledem k příslušným ustanovením obchodního zákoníku), bude mít z daňového hlediska postavení zaměstnance.

Pozor však na ustanovení § 66 odst. 2 obchodního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, ze kterého vyplývá, že výkon funkce jednatele nelze vykonávat v pracovněprávním vztahu (musí být vykonáván v obchodněprávním vztahu – nejlépe na základě mandátní smlouvy) a bezúplatně (musí být sjednána úplata měsíční nebo roční, protože mezi mandantem a mandatářem podle § 566 odst. 1 ObchZ musí být sjednána úplata). Přestože výkon předmětné funkce musí být vykonáván výhradně v obchodněprávním vztahu, je příjem u tohoto jednatele vždy považován za příjem ze závislé činnosti a jako takový zdaňován.

Ve zmíněném § 66 odst. 2 ObchZ je totiž jasně stanoveno, že vztah mezi společností a osobou, která je statutárním orgánem nebo členem statutárního či jiného orgánu společnosti anebo společníkem při zařizování záležitostí společnosti, se řídí přiměřeně ustanoveními o mandátní smlouvě, pokud ze smlouvy o výkonu funkce, byla-li uzavřena, nebo ze zákona nevyplývá jiné určení práv a povinností. Současně je stanoveno, že závazek k výkonu funkce je závazkem osobní povahy a smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí být schválena valnou hromadou nebo všemi společníky, kteří ručí za závazky společnosti neomezeně.

Pokud se týká poskytování cestovních náhrad, je třeba zdůraznit, že jestliže chce jednatel společnosti s ručením omezeným vyúčtovat náhrady cestovních výdajů z pracovních cest realizovaných v souvislosti s výkonem funkce jednatele, pak musí mít poskytování těchto náhrad sjednáno v obchodněprávním závazku (smlouvě) na výkon této funkce. Jestliže tedy takové ujednání ve smlouvě na výkon předmětné funkce skutečně existuje, budou jednatelem přiznávány náhrady cestovních výdajů za podmínek a ve výši jako ostatním zaměstnancům společnosti, neboť jednatel společnosti s ručením omezeným, jak bylo vysvětleno, se daňově dostává při splnění stanovených podmínek do postavení zaměstnance. Pokud mu budou opravdu náhrady cestovních výdajů přiznávány, na straně společnosti budou v daňově uznatelných nákladech podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. zh) a na straně jednatele nebudou předmětem daně podle ustanovení § 6 odst. 7 písm. a) ZDP.

Z uvedeného vyplývá, že jednatel společnosti s ručením omezeným je tedy z daňového hlediska (a toto hledisko je nejdůležitější) v postavení zaměstnance, a proto je vůči němu třeba postupovat jako vůči kterémukoliv jinému zaměstnanci společnosti. V případě jednatele společnosti s ručením omezeným se považuje pro účely poskytování cestovních náhrad za sjednané místo výkonu práce (pravidelné pracoviště) sídlo společnosti (firmy), ve které se realizuje výkon této funkce. Vzhledem k tomu není možné ani v jeho případě, aby služební vozidlo společnosti parkovalo v jeho bydlišti a bylo používáno k cestám do práce a zpět bez respektování ustanovení § 6 odst. 6 ZDP, tj. bez zdanění částky představující 1 % vstupní ceny tohoto vozidla právě na základě zmíněného ustanovení.

Fakticky jde o to, že jednatelem je poskytnuto bezplatně služební silniční motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, a pak se považuje za příjem zaměstnance (jednatel je v postavení zaměstnance) částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Z toho je zřejmé, že jednatel společnosti v daném případě může používat služební vozidlo k cestám z bydliště do zaměstnání (tj. do společnosti k výkonu předmětné funkce), ale za předpokladu, že mu bude dodaňovaná k jeho příjmu za výkon funkce jednatele ještě částka ve výši 1 % vstupní ceny tohoto vozidla a výdaj za spotřebovanou pohonnou hmotu za tyto cesty si bude hradit jednatel sám z vlastních finančních prostředků (protože se jedná o cesty mající soukromoprávní charakter – cesty do práce a zpět).

Jednatel společnosti s ručením omezeným může samozřejmě používat k cestám z bydliště do zaměstnání (práce) soukromé silniční vozidlo, avšak bez náhrady cestovních výdajů (tedy s tím, že by tyto náhrady byly zahrnovány do daňově uznatelných nákladů), protože se nejedná o pracovní cestu jednatele. Společnost by mu zmíněné náhrady mohla poskytovat za tyto cesty, ale pouze ze zisku po zdanění, a u jednatele by se jednalo o zdanitelný příjem.

JUDr. Marie Salačová

(44) Prodej darovaného bytu

Koncem roku 2006 jsem obdržel od své matky darem byt. Cena stanovená pro daň darovací byla 700 000 Kč. V bytu jsem nebydlel a v letošním roce jsem byl nucen jej odprodat. Kupní cena byla 1 000 000 Kč. Jsem povinen příjem získaný prodejem tohoto bytu zdanit a v případě, že ano, jaké bych mohl uplatnit výdaje?

Vzhledem k tomu, že jste byt vlastnil pouze jeden rok a navíc jste v něm nebydlel, není příjem z jeho prodeje od daně z příjmů osvobozen. Vycházíme přitom z ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) ZDP. Bude se jednat o ostatní příjem podle § 10 ZDP.

K příjmům z prodeje vlastní nemovitosti, bytu nebo nebytového prostoru nebo spoluvlastnického podílu na nich je výdajem cena, za kterou poplatník nemovitost prokazatelně nabyl. Půjde-li o nemovitost zděděnou nebo darovanou, pak je výdajem cena zjištěná pro účely daně dědické nebo darovací. To bylo ve vašem případě 700 000 Kč. Jako další výdaje si můžete uplatnit například další výdaje spojené s prodejem bytu, to je např. honoráře advokáta apod.

Ing. Miloš Kořínek

(45) Evidence pracovní cesty a cestovní příkaz

Zaměstnanec je 1 hod. v práci, pak jede na 7 hod. na služební cestu, a když přijede zpět, tak odpracuje ještě 1 hod. Započítává se celý den jako služební cesta a vystavuje se cestovní příkaz? Nebo si zaměstnanec vypíše cestovní příkaz na 7 hod. a 2 hod. se mu zapíše jako odpracovaná doba (či přesčas) a také se tak proplácí?

Pokud jde o cestovní příkaz, nejedná se o zákonný pojem, avšak zaměstnavatel je povinen před vysláním zaměstnance na pracovní cestu písemně určit 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 (§ 153 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). „Cestovní příkaz“, tedy zřejmě běžně užívaný formulář, může nepochybně ke splnění citované povinnosti zaměstnavatele sloužit. V této souvislosti lze doplnit, že podmínky pracovní cesty určuje písemně zaměstnavatel, nikoliv sám zaměstnanec.

Pracovní cesta nemůže být evidována způsobem, že trvala celou pracovní směnu – zde předpokládáme, že zaměstnanec má pracovní dobu rozvrženu do osmihodinových pracovních směn, neboť zaměstnanec dvě hodiny pracoval.

Zaměstnavatel v rámci pracovní cesty rozliší její jednotlivé úseky, tj.:

- dobu, která se kryje s pracovní dobou, avšak zaměstnanec práci podle pracovní smlouvy nekonal (s odvoláním na ust. § 210 zákoníku práce se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se mzda zaměstnanci nekrátí, resp. náhrada mzdy mu náleží pouze v případě, že mu v důsledku systému odměňování ušla),
- dobu, která se kryje s pracovní dobou a zaměstnanec během ní konal práci podle pracovní smlouvy,
- dobu, která se s pracovní dobou nekryje, avšak zaměstnanec během ní nepracoval například z důvodu, že se v dopravním prostředku přepravoval do cíle pracovní cesty a zpět – za tento časový úsek zaměstnanci mzda ani náhrada mzdy nenáleží.

Z údajů uvedených v dotazu tak není možné uzavřít, zda celých devět hodin je možné posoudit jako odpracovanou dobu. Zda se jednalo také o práci přesčas, záleží na tom, zda zaměstnanec v daném týdnu odpracoval stanovenou týdenní pracovní dobu a zda odpracovaná doba, která je posuzována, byla konána nad tuto stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy navíc.

JUDr. Věra Hrouzková