

Obsah

Neplacené volno po rodičovské dovolené 31	Stanovení mzdy 32
Platba zdravotního pojištění 31	Délka podpůrní doby v nezaměstnanosti . . 32

(1) Neplacené volno po rodičovské dovolené

Manželka by ráda čerpala neplacené volno mezi 3. a 4. rokem věku dítěte. Zaměstnavatel s tím souhlasí pouze za podmínky, že bude souhlasit se změnou sjednaného druhu práce. Pokud by nesouhlasila, zaměstnavatel bude trvat na tom, aby se do zaměstnání vrátila ihned po skončení rodičovské dovolené. Může si klást takové podmínky?

Zaměstnankyně může po skončení rodičovské dovolené požádat o poskytnutí pracovního volna bez náhrady příjmu mezi 3. a 4. rokem dítěte. Na poskytnutí tohoto volna však nemá právní nárok, proto záleží na rozhodnutí samotného zaměstnavatele. Váže-li zaměstnavatel poskytnutí tohoto volna na dohodu o změně sjednaného druhu práce, nelze jeho postupu nic vytknout. Naopak lze mít zato, že vytváří podmínky pro to, aby mohl zaměstnankyni po návratu do zaměstnání přidělovat práci, na které se s ní nově dohodne.

Pokud by se vaše manželka vrátila do zaměstnání a zaměstnavatel by dosavadní (původní) druh práce zrušil, mohla by se stát nadbytečnou a byl by dán důvod pro výpověď z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Pro úplnost uvádíme, že pokud zaměstnankyně pečuje o dítě starší tří let, nevztahuje se na ni zákaz výpovědi pro zmíněnou nadbytečnost, jako je tomu v případech, kdy čerpá rodičovskou dovolenou.

(2) Platba zdravotního pojištění

Pečuji o devítiletého syna, který navštěvuje základní školu. Vzhledem k tomu, že nechodím do práce, neplatila jsem si zdravotní pojištění z důvodu péče o nezletilé dítě. Nyní jsem se však dozvěděla, že péče o dítě je omezená a já bych si zdravotní pojištění měla platit. Mám skutečně takovou povinnost?

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, stanoví okruh případů, v nichž platí za vyjmenované osoby zdravotní pojištění stát. Mezi tyto osoby patří i osoba celodenně, osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku.

Podmínka se považuje za splněnou jen tehdy, pokud:

- jde o osobní, řádnou a celodenní péči, tj. dítě není svěřeno do péče jiné osoby, třeba i z rodiny,
- dítě není umístěno v zařízení s týdenním či celoročním pobytem,
- dítě předškolního věku není umístěno v jeslích (mateřské školce), případně v obdobném zařízení na dobu, která převyšuje čtyři hodiny denně,
- dítě plnící povinnou školní docházku není umístěno ve školním zařízení, či jiném obdobném zařízení po dobu přesahující péči rodičů.

Do této kategorie se může zařadit pouze jedna osoba, a to otec, matka nebo i osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Naopak se do této kategorie nemůže zařadit osoba, která má příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

Z uvedeného vyplývá, že pokud pečujete o jedno dítě starší sedmi let, nesplňujete výše uvedenou podmínku a lze vás považovat za osobu bez zdanitelných příjmů, která si pojistné hradí sama. Doporučujeme kontaktovat zdravotní pojišťovnu, kterou jste si zvolila, a domluvit se společně na uhrazení dlužné částky.

(3) Stanovení mzdy

Mohu při stanovení výše mzdy u vedoucího pracovníka přihlédnout k případné práci přesčas?

Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Zaměstnavatel může při stanovení výše mzdy přihlédnout k práci přesčas nejenom u vedoucích zaměstnanců, ale i u ostatních zaměstnanců za podmínky, že mzda byla sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě (ust. § 4 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů). Pokud mzda není sjednána, je stanovena jednostranným opatřením zaměstnavatele, a ten nemá možnost tento princip stanovit ve vnitřním předpisu.

Jestliže je k případné práci přesčas v kolektivní nebo v pracovní smlouvě přihlédnuto, zaměstnanec nemá nárok na příplatek ani na náhradní volno. Zaměstnavatel by však měl i tuto práci přesčas evidovat, aby bylo zřejmé, že je u něj dodržován zákonný limit stanovený pro práci přesčas.

JUDr. Věra Hrouzková

(4) Délka podpůrčí doby v nezaměstnanosti

Jako nezaměstnaná jsem v evidenci úřadu práce od 3. listopadu 2003. Od 15. dubna 2004 jsem nemocná, podpůrčí devítiměsíční doba mně končí 19. ledna 2005. Odpracovala jsem 34 let, dne 14. 11. 2004 mně bylo 55 let. Mohu po dovršení svých 55 let žádat úřad práce o další tři měsíce podpůrčí doby, tzn., že by mně roční podpůrčí doba na úřadu práce končila 19. dubna 2005?

Podle ustanovení § 148 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se uchazeči o zaměstnání, kterému bylo ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona, tj. k datu 1. říjnu 2004, poskytováno hmotné zabezpečení, posuzuje běh podpůrčí doby podle tohoto zákona. K 1. říjnu 2004 vám bylo 54 let a splňovala jste celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 25 let, tudíž po prokázání těchto skutečností úřadu práce, u něhož jste vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, činí vaše podpůrčí doba devět měsíců.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, stanoví, že rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (§ 43 odst. 2). Dne 14. listopadu 2004 jste dovršila 55 let a dobu účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 30 roků také splňujete, přesto vám podpůrčí doba nebude prodloužena o další tři měsíce na celkovou dobu 12 měsíců, protože jste věku 55 let dosáhla až v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a nikoliv k 1. říjnu 2004.

Mgr. Olga Bičáková

Obsah:	Podpora v nezaměstnanosti a délka podpůrčí doby při nemoci	31
	Následky tzv. švarcsystému u subdodavatele	31
	Osamělost a podpora při ošetřování člena rodiny	32

- (5) Podpora v nezaměstnanosti a délka podpůrčí doby při nemoci**
Jako nezaměstnaná jsem v evidenci úřadu práce od 3. listopadu 2003. Od 15. dubna 2004 jsem nemocná, podpůrčí devítiměsíční doba mně končila 19. ledna 2005. Odpracovala jsem 34 let, dne 14. 11. 2004 mně bylo 55 let. Mohu po dovršení svých 55 let žádat úřad práce o další tři měsíce podpůrčí doby, tzn., že k 19. lednu 2005 plus tři další měsíce tak, že by mně roční podpůrčí doba končila 19. dubna 2005?

Podle ustanovení § 148 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se uchazeči o zaměstnání, kterému bylo ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona, tj. k datu 1. října 2004, poskytováno hmotné zabezpečení, posuzuje běh podpůrčí doby podle tohoto zákona. K 1. říjnu 2004 vám bylo 54 let a splňovala jste celkovou dobu účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 25 let, tudíž po prokázání těchto skutečností úřadu práce, u něhož jste vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, činí vaše podpůrčí doba devět měsíců.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, stanoví, že rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (§ 43 odst. 2). Dne 14. listopadu 2004 jste dovršila 55 let a dobu účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 30 roků také splňujete, přesto vám podpůrčí doba nebude prodloužena o další tři měsíce na celkovou dobu 12 měsíců, protože jste věku 55 let dosáhla až v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a nikoliv k 1. říjnu 2004.

- (6) Následky tzv. švarcsystému u subdodavatele**
Stavební firma, náš subdodavatel, s oblibou používá tzv. švarcsystém. Jaký může být postih?

Ustanovení § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vychází ze zásady, že zaměstnavatel je povinen plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích. Z této zásady zákon povoluje určité výjimky, např. umožňuje i svěřit plnění běžných úkolů jiné právnické nebo fyzické osobě za podmínky, že svěřené činnosti má ve svém předmětu činnosti a bude je zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

Této odpovědnosti za dodržování předmětného ustanovení zákona o zaměstnanosti se zaměstnavatel nemůže zbavit například tím, že tuto odpovědnost smluvním ujednáním přenesl na jiný zaměstnavatelský subjekt. Ustanovení § 13 zákona o zaměstnanosti jsou povinni dodržovat oba zaměstnavatelé, tj. v daném případě i stavební firma jako subdodavatel.

Pokud subdodavatel bude zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti pro stavební firmu kromě svých zaměstnanců dalšími občany na základě živnostenského oprávnění, dopustí se oba zaměstnavatelé porušení § 13 zákona o zaměstnanosti. Stavební firma, s. r. o., tímto poruší ust. § 13 odst. 3 písm. c) a odst. 4 zákona o zaměstnanosti a subdodavatel ust. § 13 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, čímž se obě firmy dopustí správního deliktu podle ust. § 140 odst. 1 písm. b) téhož zákona, za který jim může být uložena podle ust. § 140 odst. 3 písm. b) pokuta do 2 000 000 Kč.

Bude-li subdodavatel zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti pro stavební firmu také nelegálním zaměstnáváním cizince, dopustí se subdodavatel i stavební firma tím, že umožní fyzické osobě výkon nelegální práce, správného deliktu podle ust. § 140 odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti, za který jim může být rovněž uložena podle ust. § 140 odst. 3 písm. b) téhož zákona pokuta do 2 000 000 Kč.

Cizinec se v tomto případě dopustí výkonem nelegální práce přestupku podle ust. § 139 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, za který mu může být uložena podle ustanovení § 139 odst. 6 písm. e) téhož zákona pokuta do 10 000 Kč.

Mgr. Olga Bičáková

(7) Osamělost a podpora při ošetřování člena rodiny

Jeden z našich zaměstnanců je rozvedený a v nedávné době u nás uplatňoval nárok na podporu při ošetřování člena rodiny, neboť musel zajistit péči o pětiletou dcerku, která žije s matkou v jiném městě a pro hospitalizaci matky zůstala sama doma. Dcerku ošetřoval celkem 20 kalendářních dnů. Organizace mu podporu při ošetřování člena rodiny proplatila, a to v délce 9 kalendářních dnů, ostatní dny mu omluvila. Nyní však žádá o proplacení podpory při ošetřování člena rodiny až do 16 kalendářních dnů, na které, jak se domnívá, má jako osamělý nárok. Na jak dlouhou dobu podpory při ošetřování člena rodiny má zaměstnanec nárok?

Podpora se poskytuje jen po zákonem stanovenou dobu. V souladu s § 25 zákona č. 54/1956 Sb. se podpora při ošetřování člena rodiny poskytuje nejvýše po dobu prvních devíti kalendářních dnů, pokud v nich potřeba ošetřování trvá. Zaměstnanec, který má v trvalé péči alespoň 1 dítě ve věku do skončení povinné školní docházky a je jinak osamělý, se podpora při ošetřování člena rodiny poskytuje nejvýše po dobu prvních šestnácti kalendářních dnů, pokud v nich trvala potřeba ošetřování (péče). Tato doba se počítá vždy ode dne vzniku potřeby ošetřování. Za osamělého zaměstnance se pro účely podpory při ošetřování člena rodiny považuje zaměstnanec svobodný, ovdovělý, rozvedený nebo z jiných vážných důvodů osamělý, který nežije s družkou. Za osamělou zaměstnankyni můžeme považovat i vdanou ženu, jejíž manžel vykonává vojenskou či civilní službu, nebo který je ve výkonu trestu uloženého nejméně na jeden rok, či zaměstnankyni, jestliže její manžel je nezvěstný a bylo zahájeno řízení o jeho prohlášení za mrtvého.

Uvedený zaměstnanec sice splňuje podmínku „osamělosti“, avšak pro účely podpory při ošetřování člena rodiny nespĺňuje další důležitou podmínku, a tou je, že má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do skončení povinné školní docházky. Předpokládáme totiž, že dítě, které ošetřoval, bylo po rozvodu svěřeno do trvalé péče matky. Proto byla zcela správně proplacena podpora při ošetřování člena rodiny v délce 9 kalendářních dnů a zbytek dnů, po které o dítě pečoval, byl v souladu s § 127 zákoníku práce omluven jako nepřítomnost v práci pro důležité osobní překážky.

Pro úplnost dodáváme, že přijetím novely zákona o rodině je možno dítě po rozvodu manželství svěřit i do střídavé péče obou rodičů, a pak pro účely nároku na podporu při ošetřování člena rodiny a posouzení doby poskytování se tato péče posuzuje jako trvalá péče, jde-li o dítě ve věku do skončení povinné školní docházky.

Mgr. Magdalena Šváchová

Obsah: Dovolená na zotavenou z roku 2003	29
Změna pracovní smlouvy na dobu určitou	30
Okamžité zrušení pracovního poměru	30
Náhrada cestovních výdajů při zvyšování kvalifikace	31
Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů	31
Ochrana občana se zdravotním postižením	32

(8) Dovolená na zotavenou z roku 2003

Dcera nastoupila v roce 2003 na mateřskou dovolenou, následně požádala o čerpání rodičovské dovolené do tří let věku dítěte. Dovolenou na zotavenou, která jí zbyla z roku 2003, nečerpala vzhledem k tomu, že nebyla u zaměstnavatele nikým upozorněna, že by pro ni bylo výhodné tuto dovolenou čerpat ihned po skončení mateřské dovolené. Nyní jsem se u nás v podniku dozvěděla, že pokud se dovolená za rok 2003 nevyčerpá do konce roku 2004, nárok na tuto dovolenou zaniká. Jak by měla dcera postupovat, aby o dovolenou za rok 2003 nepřišla?

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Ust. § 108 odst. 3 zákoníku práce však stanoví, v kterých případech zaměstnavatel nesmí určit zaměstnanci čerpání dovolené, mimo jiné je to i na dobu, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou.

Zákonem č. 436/2004 Sb. bylo s účinností od 1. října 2004 zakotveno nové pravidlo v určování doby čerpání dovolené: pokud zaměstnavatel neurčil zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má nárok, ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den, pokud zaměstnanci nebrání v čerpání dovolené překážky v práci uvedené v citovaném ust. § 108 odst. 3 zákoníku práce. Z popsaného pravidla žádná výjimka neplatí, zákon v tomto směru nezohledňuje pracovní neschopnost zaměstnance ani jinou překážku na jeho straně.

Pokud vaše dcera nevyčerpala zůstatek dovolené bezprostředně po mateřské dovolené, může požádat svého zaměstnavatele o přerušení rodičovské dovolené a nastoupení dovolené na zotavenou za rok 2003. Zaměstnavatel však není povinen takové žádosti zaměstnankyně o přerušení rodičovské dovolené před uplynutím doby, na kterou o čerpání rodičovské dovolené požádala, vyhovět. Jestliže zaměstnavatel této žádosti vyhoví, lze rodičovskou dovolenou přerušit a začít čerpat dovolenou na zotavenou a poté opět v rodičovské dovolené pokračovat.

V případě, že zaměstnavatel žádosti nevyhoví a vaše dcera dovolenou na zotavenou za rok 2003 nevyčerpá, nárok na tuto dovolenou jí zanikne. Dovolenu za rok 2004 pak lze čerpat až do konce roku 2005. Náhradu mzdy za čtyři týdny nevyčerpané dovolené je možné zaměstnanci poskytnout pouze v případě skončení pracovního poměru, což zřejmě není v tomto případě dáno.

Pokud by se jednalo o část dovolené, která čtyři týdny přesahuje, a vaše dcera tuto dovolenou nevyčerpala ani do konce příštího kalendářního roku (tj. do konce roku 2004), může být s jejím písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku: dovolená z roku 2003 přesahující čtyři týdny tak může být převedena až do roku 2005, případně může být za tuto dovolenou poskytnuta náhrada mzdy.

(9) Změna pracovní smlouvy na dobu určitou

Se zaměstnancem jsme uzavřeli pracovní poměr na dobu určitou. Nyní bychom s ním chtěli sjednat změnu druhu vykonávané práce. Bude-li zaměstnanec s touto změnou souhlasit, je možné se na ní dohodnout, nebo je nutné uzavřít nový pracovní poměr?

Druh práce je jednou z tzv. podstatných náležitostí pracovní smlouvy, a to vedle místa výkonu práce a dne nástupu do práce. Bez ujednání o těchto náležitostech nemůže být pracovní smlouva platně uzavřena. Zároveň však platí, že sjednaný obsah pracovní smlouvy lze změnit jen dohodou obou smluvních stran, nejde-li o některou z výjimek stanovených zákoníkem práce.

Pokud zaměstnanec s touto změnou souhlasí, je možné s ním uzavřít dohodu o změně původně sjednané pracovní smlouvy, popřípadě je možné se dohodnout na tom, že se pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou mění na pracovní poměr na dobu neurčitou.

(10) Okamžité zrušení pracovního poměru

Dne 3. 2. 2005 mi zaměstnavatel doručil písemnost nazvanou jako „okamžité zrušení pracovního poměru“, v níž se uvádí, že jsem se dopustil závažného porušení pracovní kázně, v jehož důsledku se můj pracovní poměr ruší okamžitě ke dni 10. 2. 2005. Postupem zaměstnavatele jsem byl velmi překvapen, proto žádám o radu, jakým způsobem se mohu bránit a k jakému datu můj pracovní poměr vlastně skončí.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným úkonem, na jehož podkladě může zrušit pracovní poměr jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Jde o výjimečné opatření, které může být použito, jsou-li dány zákonem vymezené důvody. Úkon představující okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněn v písemné formě a musí být doručen druhé smluvní straně, jinak je neplatný. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být zdůvodněno tak, aby použitý důvod nemohl být zaměněn s jiným. Jednou použitý důvod nelze dodatečně měnit.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců nebo porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem (§ 53 odst. 1 zákoníku práce).

Zrušit pracovní poměr okamžitě zaměstnavatel může ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o jeho důvodu dozvěděl (lhůta subjektivní), nejpozději však ve lhůtě jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (lhůta objektivní).

Z uvedeného vyplývá, že závažné porušení pracovní kázně, byť by bylo ve zrušovacím úkonu náležitě zdůvodněno, důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru není. Může však být důvodem pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.

Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají okamžikem, jakmile je písemnost tento úkon obsahující zaměstnanci doručena (do vlastních rukou). Je-li v písemném úkonu uvedeno datum skončení pracovního poměru pozdější, než odpovídá dni doručení, pracovní poměr skončí bez ohledu na tento časový údaj, jakmile je zaměstnanci doručeno.

Za dané situace lze tazateli doporučit, aby s ohledem na to, že okamžité zrušení pracovního poměru vykazuje vážné právní vady, zaměstnavateli oznámil, že je považuje za neplatné a trvá na tom, aby jej i nadále zaměstnával podle sjednané pracovní smlouvy. Tazatel má možnost se domáhat vyslovení neplatnosti skončení pracovního poměru soudní cestou, pro podání této žaloby platí dvouměsíční lhůta ode dne, kdy měl pracovní poměr na základě zrušovacího úkonu skončit.

(11) Náhrada cestovních výdajů při zvyšování kvalifikace

Souhlasili jsme s tím, aby naše zaměstnankyně studovala na vysoké škole, a tím si zvýšila kvalifikaci. Uzavřeli jsme s ní příslušnou dohodu, v níž se zavázala si kvalifikaci zvýšit a poté setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po dobu pěti let nebo vrátit zaměstnavateli náklady vynaložené na zvýšení kvalifikace. Je možné, abychom této zaměstnankyni poskytovali náhradu cestovních výdajů, a to zejména jízdné?

Zaměstnankyně, která si zvyšuje kvalifikaci studiem vysoké školy, není při cestě do školy a zpět na pracovní cestě, tudíž jí náhrada cestovních výdajů ze zákona nenáleží (na rozdíl od účasti na prohlubování kvalifikace, která se posuzuje jako výkon práce). Poskytování cestovních náhrad však umožňuje kolektivní smlouva vyššího stupně, popřípadě je zaměstnavatel může zaměstnankyni poskytovat dobrovolně.

Tento postup umožňuje ust. § 18 vyhlášky č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, ve znění pozdějších předpisů. Citované ustanovení umožňuje poskytovat vyšší nebo další pracovní úlevy a hospodářské zabezpečení než touto vyhláškou uvedené, náhrada cestovních výdajů však musí odpovídat výši, kterou stanoví zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

(12) Odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů

Jsem zaměstnavatel – fyzická osoba, zaměstnávám osm zaměstnanců. V nedávné době jsem poměrně vysokými náklady pořídil nové vybavení kanceláří, včetně nové výpočetní techniky. Mám v úmyslu uzavřít se všemi zaměstnanci dohodu, na jejímž základě převezmou za všechny předměty zvýšenou odpovědnost. Může se jednat o dohodu o hmotné odpovědnosti, nebo přichází v úvahu jiný typ dohody?

Ačkoliv má pro zaměstnavatele nové vybavení značnou hodnotu, uzavření dohody o hmotné odpovědnosti ani jiné dohody, na jejímž základě by zaměstnanci nesli za majetek zaměstnavatele zvýšenou odpovědnost, nepřichází v úvahu. Dohodu o hmotné odpovědnosti je možné uzavřít pouze ohledně

hodnot, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat (hotovosti, ceniny, zásoby materiálu, zboží apod.). Na základě této dohody zaměstnanec odpovídá za schodek na svěřených hodnotách, přičemž jeho odpovědnost je odpovědností zvláštní (za výsledek). Jejimi předpoklady vzniku jsou:

- schodek na svěřených hodnotách,
- písemně uzavřená dohoda o hmotné odpovědnosti,
- zavinění zaměstnance, které je presumováno zákonem.

Zaměstnavatel nemusí zaměstnanci zavinění dokazovat, zaměstnanec se však odpovědnosti zcela nebo zčásti zproští, jestliže prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

Jiným typem zvláštní odpovědnosti je odpovědnost za ztrátu svěřených předmětů (nikoliv za jejich poškození či jiné znehodnocení). Oproti písemnému potvrzení zaměstnavatel může zaměstnanci svěřit například nástroje, ochranné pracovní prostředky či jiné podobné předměty.

Svěření předmětů proti písemnému potvrzení je možné při naplnění zejména těchto podmínek:

- svěřené předměty zaměstnanec používá ke své práci,
- zaměstnanec má zaměstnavatelem vytvořeny takové pracovní podmínky, které mu umožňují svěřené předměty chránit před jejich ztrátou (má k dispozici uzamykatelnou skříň, do které může svěřené předměty ukládat),
- předměty, které se zaměstnanci svěřují, tvoří vybavení kanceláře, byt mají pro zaměstnavatele značnou hodnotu.

Na základě toho, že zaměstnanci byly svěřeny určité předměty, zaměstnanec odpovídá za jejich ztrátu. Dojde-li například k jejich poškození, může přicházet v úvahu obecná odpovědnost za škodu. Na rozdíl od odpovědnosti zvláštní však zaměstnavatel musí zaměstnanci prokázat zavinění, a to alespoň ve formě nedbalosti.

Z uvedeného vyplývá, že předměty, o nichž se tazatel zmiňuje, nejsou způsobilé k tomu, aby mohly být zaměstnancům svěřeny proti písemnému potvrzení a aby oni za jejich ztrátu odpovídali podle zásad zvláštní odpovědnosti za škodu.

(13) Ochrana občana se zdravotním postižením

Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, avšak během výpovědní doby byl tento zaměstnanec uznán občanem se zdravotním postižením. Je tato výpověď platná, nebo je na zaměstnavateli, aby si k ní dodatečně vyžádal souhlas příslušného úřadu práce?

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci se zdravotním postižením výpověď z pracovního poměru bez jakéhokoliv omezení, neboť povinnost vyžádat si předchozí souhlas příslušného úřadu práce již byla zrušena. Pokud by se však jednalo o jinou skutečnost, která jinak brání výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (těhotenství, pracovní neschopnost apod.), pak je třeba doplnit, že je vždy rozhodující stav v době, kdy je výpověď z pracovního poměru doručena. Uvedené se vztahuje i na případ, kdy je zaměstnanec uznán práce neschopným zpětně (podle obecného pravidla nejvýše tři dny).

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Přihlašování zaměstnance u zdravotní pojišťovny	29
Náhrada za doprovod do zdravotnického zařízení	30
Odpočet na dítě u cizince zaměstnaného v Čechách	31
Roční zúčtování u zaměstnance s uzavřeným penzijním pojištěním	32

(14) Přihlašování zaměstnance u zdravotní pojišťovny

Zaměstnanec od 1. 1. pobírá starobní důchod a má u nás uzavřenou novou pracovní smlouvu na dobu určitou na rok. Chtěla bych se zeptat, jestli je třeba odhlašovat a znova přihlašovat zaměstnance u zdravotní pojišťovny, popř. kde všude se musí hlásit? Mohou být použity průměrné výdělky z minulého roku, nebo musíme vypočítat nové?

Pokud jde o opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou s poživatелеm starobního důchodu (vždy nejvýše na dobu jednoho roku), jedná se o jednu ze zákonných výjimek, v nichž omezení sjednávat pracovní poměr na dobu určitou nejvýše v rozsahu dvou let neplatí. Zaměstnanec za dané situace ukončí pracovní poměr, začne pobírat starobní důchod a současně uzavře se zaměstnavatelem nový pracovní poměr na dobu určitou – zaměstnavatel je povinen oznámit tuto skutečnost příslušné zdravotní pojišťovně. Zaměstnavatel oznamuje zdravotní pojišťovně na tiskopisu Hromadné hlášení zaměstnavatele veškeré změny týkající se jeho zaměstnanců, pro splnění této povinnosti je stanovena lhůta 8 dnů. Při zaměstnávání zaměstnance – poživatele starobního důchodu bude použito těchto kódů:

O – (odhlášení zaměstnance) ke dni 31. 12. 2004,

D – (odchod zaměstnance do starobního důchodu) ke dni 1. 1. 2005,

P – (nástup poživatele důchodu do zaměstnání) ke dni 1. 1. 2005.

Do poznámky lze uvést, že jde o pracujícího důchodce, který má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou.

Odpověď na další část dotazu lze rozdělit:

Jestliže zaměstnanec pracovní poměr ukončil a vzápětí uzavřel nový pracovní poměr (například na dobu určitou), pak zvláštní režim platí ohledně dovolené na zotavenou. Tento jiný režim vyplývá z ust. § 106 odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli. Toto pravidlo se uplatní v několika směrech:

- v posuzování nároku na dovolenou za kalendářní rok v případě, že ke skončení pracovního poměru a k založení pracovního poměru nového dojde v průběhu kalendářního roku,
- při posuzování možnosti vyplatit zaměstnanci za nevyčerpanou část dovolené náhradu mzdy v případě, že jeden pracovní poměr skončí 31. 12. a nový je navázán ke dni 1. 1.,
- v používání průměrného výdělku zjištěného v předchozím pracovním poměru i v poskytování náhrady mzdy za dovolenou čerpanou v novém pracovním poměru.

Pro bližší ilustraci uvádíme k jednotlivým bodům příklady.

Například:

Pracovní poměr zaměstnance trval od 1. 1. do 31. 12. 2004, k 1. 1. 2005 byl sjednán pracovní poměr opět na období jednoho roku, tj. do 31. 12. 2005. Zaměstnanec v roce 2004 nevyčerpal pro překážky v práci dovolenou na zotavenou z roku 2004. I když jeho pracovní poměr dnem 31. 12. 2004 skončil, zaměstnavatel mu za ni nemůže poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, ale podle obecných pravidel mu nárok na tuto nevyčerpanou dovolenou převede do roku 2005.

V jiném případě zaměstnanec konal práci v pracovním poměru na dobu určitou sjednaném od 1. 1. do 31. 12. 2004, ke dni 1. 1. 2005 byl s ním uzavřen nový pracovní poměr na dobu určitou do 31. 12. 2005. Tento zaměstnanec v lednu 2005 čerpal dovolenou na zotavenou, zaměstnavatel mu za dobu jejího čerpání poskytne náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku zjištěného ze 4. čtvrtletí 2004.

Uvedená pravidla se použijí pouze ve vztahu k dovolené na zotavenou, v ostatních případech zaměstnavatel zjišťuje průměrný výdělek nový (rovněž tak bude nově zjišťovat vyměřovací základ pro výpočet dávek nemocenského pojištění). Vrátime-li se k příkladu č. 3, pak musíme konstatovat, že zaměstnavatel může v 1. čtvrtletí 2005 používat průměrné výdělky dva – průměrný výdělek zjištěný ze 4. čtvrtletí 2004 pro účely dovolené na zotavenou (viz výše) a průměrný (pravděpodobný) výdělek zjištěný z 1. čtvrtletí 2005 (například pro výpočet náhrady mzdy za dobu překážek v práci).

(15) Náhrada za doprovod do zdravotnického zařízení

Zaměstnankyně chce jít se svojí sestrou k porodu. Má nárok na náhradu mzdy za překážku v práci podle nařízení vlády č. 108/1994 Sb.? Náleží zaměstnankyni náhrada za doprovod do zdravotnického zařízení, anebo i za účast u porodu?

Poskytování pracovního volna při vyjmenovaných důležitých překážkách v práci upravuje příloha k nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů.

Stanoví, že pracovní volno s náhradou mzdy v souvislosti s narozením dítěte se poskytuje zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.

Vzhledem k tomu, že v tomto bodě další rodinný příslušník uveden není, mohl by se uvedený případ řešit tak, že zaměstnavatel poskytne zaměstnankyni pracovní volno s náhradou mzdy z důvodu doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení. Toto pracovní volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den.

Podmínkou poskytnutí tohoto pracovního volna je skutečnost, že doprovod byl nutný a že uvedené úkony nebylo možné provést mimo pracovní dobu zaměstnance. Na účast při samotném porodu se tato právní úprava nevztahuje, resp. by se jednalo o překážku v práci neupravenou obecně závaznou právní úpravou. Zaměstnankyni pak lze doporučit, aby zaměstnavatele požádala

o pracovní volno podle ust. § 21 citovaného nařízení vlády. V tomto případě se při pracovním volnu neposkytuje náhrada mzdy, zaměstnanec se však může se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou pracovní dobu napracuje.

JUDr. Věra Hrouzková

(16) Odpočet na dítě u cizince zaměstnaného v Čechách

Jak měl podat daňové přiznání slovenský občan, který pracuje v ČR? Nejsme si jisti, zda jsme postupovali správně.

Záleží na tom, kterého státu bude rezidentem. Smlouva o zamezení dvojího zdanění se Slovenskem tuto otázku řeší následovně:

1. Výraz „rezident smluvního státu“ označuje pro účely této smlouvy každou osobu, která je podle právních předpisů tohoto státu podrobena v tomto státě zdanění z důvodu svého bydliště, trvalého pobytu, místa vedení nebo jakéhokoli jiného podobného kritéria, a rovněž zahrnuje tento stát a jakýkoliv nižší správní útvar nebo místní úřad tohoto státu. Tento výraz však nezahrnuje žádnou osobu, která je podrobena zdanění v tomto státě pouze z důvodu příjmu ze zdrojů v tomto státě nebo majetku tam umístěného.
2. Jestliže fyzická osoba je podle ustanovení odstavce 1 rezidentem obou smluvních států, určí se její postavení následujícím způsobem:
 - a) předpokládá se, že tato osoba je rezidentem pouze toho státu, ve kterém má k dispozici stálý byt; jestliže má k dispozici stálý byt v obou státech, předpokládá se, že je rezidentem pouze toho státu, ke kterému má užší osobní a hospodářské vztahy (středisko životních zájmů);
 - b) jestliže nemůže být určeno, ve kterém státě má tato osoba středisko svých životních zájmů nebo jestliže nemá k dispozici stálý byt v žádném státě, předpokládá se, že je rezidentem pouze toho státu, ve kterém se obvykle zdržuje;
 - c) jestliže se tato osoba obvykle zdržuje v obou státech nebo v žádném z nich, předpokládá se, že je rezidentem pouze toho státu, jehož je státním příslušníkem;
 - d) jestliže je tato osoba státním příslušníkem obou států nebo žádného z nich, upraví příslušné úřady smluvních států tuto otázku vzájemnou dohodou.

Jak je vidět z výše uvedeného, občanství rozhodně nehraje pro určení rezidentství hlavní roli.

1. Český rezident

Pokud podle výše uvedeného postupu vyjde, že je rezidentem ČR, pak se k němu přistupuje jako k „běžnému českému zaměstnanci“. Pokud by musel podávat daňové přiznání, zahrnul by do něj kromě příjmů z ČR i případné příjmy ze SR. Místní příslušnost ke správci daně se řídí obecně podle bydliště (místa trvalého pobytu) poplatníka, není-li, pak místem, kde se převážně zdržuje. Není tedy podstatné, kde sídlí jeho firma.

2. Rezident Slovenska

Pokud bude rezidentem Slovenska, pak budou zdanění v ČR podléhat jen jeho příjmy ze zdrojů na území ČR. Pokud bude mít z ČR příjmy pouze ze zá-

vislé činnosti, bude muset podat v ČR daňové přiznání v případě, že chce uplatnit i jiné nezdanitelné částky než pouze základní nezdanitelnou částku, popř. chce-li uplatnit daňové zvýhodnění na děti.

Tyto odečty (kromě základní nezdanitelné částky) může náš nerezident uplatnit pouze v případě, že z úhrnu všech jeho příjmů činí nejméně 90 % příjmy ze zdrojů na území ČR. Místní příslušnost ke správci daně se řídí obecně podle bydliště (místa trvalého pobytu) poplatníka, není-li, pak místem, kde se převážně zdržuje. Není tedy podstatné, kde sídlí jeho firma.

Na Slovensku si pak bude muset podat daňové přiznání, do kterého zahrne jak příjmy ze Slovenska, tak příjmy z Čech a uplatní příslušnou metodu vypočítání, která zamezuje dvojímu zdanění. Pokud na Slovensku žádné příjmy nemá, v konečném důsledku by na Slovensku neplatil nic, což automaticky neznamená, že by tam nemusel podávat daňové přiznání. Pro podrobnosti o podávání přiznání na Slovensku je nutno se obrátit na slovenského daňového poradce.

Ing. Zdeněk Burda

(17) Roční zúčtování u zaměstnance s uzavřeným penzijním pojištěním

Zaměstnanec, rok narození 1945, měl uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění ze dne 9. 6. 1998. Na základě žádosti o výplatu jednorázového vyrovnání místo starobní penze mu byla vypovězena 8. 10. 2003. Zaměstnanec uplatnil odpočet zaplacených příspěvků od základu daně v ročním zúčtování za rok 2003. Novou smlouvu o penzijním připojištění uzavřel dne 8. 10. 2003 s účinností od 1. 1. 2004 (sjednaný druh penzí – starobní, invalidní, pozůstalostní). Zaměstnanec doložil potvrzení o zaplacených příspěvcích a požádal o uplatnění odpočtu za rok 2004. Lze u něj provést roční zúčtování za rok 2004? Ve smlouvě není uvedena minimální doba spoření na 60 měsíců.

Z dotazu lze dovodit, že se nejedná o poplatníkem zaplacené běžné pojistné na zdaňovací období na jeho soukromé životní pojištění, ale že uzavřel smlouvu o penzijním připojištění. V § 15 odst. 12 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), platné pro zdaňovací období 2004, je uvedeno, že od základu daně ve zdaňovacím období lze odečíst platbu příspěvků poplatníkem na jeho penzijní připojištění podle smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem uzavřené mezi poplatníkem a penzijním fondem.

Částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem na zdaňovací období sníženému o 6 000 Kč. Maximální částka, kterou lze takto odečíst za zdaňovací období, činí 12 000 Kč. V § 15 odst. 12 ZDP není uvedena minimální doba spoření.

Rozhodující pro uplatnění slevy je, aby příspěvky na penzijní připojištění byly zaplacený samotným účastníkem penzijního připojištění. Nelze uplatnit příspěvky, které za něj zaplatil zaměstnavatel.

Časový test na minimální dobu spoření v délce 60 měsíců je uveden v § 15 odst. 13 ZDP (pojistné na soukromé životní pojištění).

Ing. Miloš Kořínek

Obsah: Předmět kontroly úřadu práce	27
Ušlý výdělek a bolestné při pracovním úrazu	28
Náhrada mzdy a svědecká výpověď zaměstnance	29
Odvozy z minimálního vyměřovacího základu a zdravotní pojištění	30

(18) Předmět kontroly úřadu práce

Co vše je v podniku předmětem kontroly ze strany úřadu práce? Dále prosím o informaci, zda jsme povinni hlásit každé obsazování volného pracovního místa na úřad práce.

Z ust. § 126 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vyplývá, že úřady práce kontrolují u zaměstnavatelů jednak dodržování pracovněprávních předpisů, s výjimkou pracovních podmínek vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jednak dodržování kolektivních smluv a vnitřních předpisů zaměstnavatelů v částech, ve kterých mohou být individuální nároky zaměstnanců vyplývajících z pracovněprávních předpisů upraveny ve vztahu k těmto předpisům výhodněji pro zaměstnance.

Pokud by odpověď na vznesený dotaz měla obsahovat jmenovitý seznam toho, co může být předmětem kontroly ze strany úřadu práce, pak by nepochybně překročila rámec prostoru, který je pro ni vymezen. Přesto je možné provést alespoň určité zobecnění po jednotlivých oblastech:

- dodržování obecných zásad pracovněprávních vztahů, tj. především zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz jakékoliv diskriminace (průřezově jednotlivými pracovněprávními instituty),
- plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (aplikace výjimek podle zákona o zaměstnanosti),
- dodržování povinností zaměstnavatele při uzavírání a skončení pracovního poměru (povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně a jedno její vyhotovení vydat zaměstnanci, povinnost vyžádat si k uzavření pracovní smlouvy s mladistvým zaměstnancem vyjádření jeho zákonného zástupce, povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání, výplata odstupného),
- zaměstnávání vybraných skupin zaměstnanců (cizinci, osoby se zdravotním postižením, mladiství zaměstnanci apod. – evidence, typizace vhodných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením, plnění povinného podílu),
- pracovní doba (dodržování nejvyššího rozsahu práce přesčas, délka pracovní směny, poskytování přestávek na jídlo a oddech, nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a v týdnu, evidence pracovní doby),
- odměňování (dodržování minimálních mzdových tarifů, výplata mzdy, mzdové nároky za práci přesčas, v noci, ve svátek apod.),
- dovolená na zotavenou (určování doby čerpání dovolené zaměstnavatelem, poskytování náhrady mzdy, proplácení nevyčerpané dovolené ve stanovených případech),
- změny pracovního poměru (vysílání zaměstnanců na pracovní cesty, vypořádávání nároků na náhradu cestovních výdajů, dohoda o pravidelném pracovišti),

- uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (rozsah dohody o pracovní činnosti i dohody o provedení práce, předmět těchto dohod, úroveň odměňování zaměstnanců činných na základě těchto dohod v porovnání se zaměstnanci v pracovním poměru apod.),
- ostatní (náhrada škody, překážky v práci, přechod práv a povinností z pracovní právních vztahů apod.),
- povinnosti zaměstnavatele na úseku zaměstnanosti (hlášení volných pracovních míst),
- vnitřní úprava daná kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele (navýšení odstupného, prodloužení délky dovolené na zotavenou, navýšení nároků zaměstnanců při překážkách v práci, při zvyšování kvalifikace, úprava náhrad cestovních výdajů apod.).

Pokud jde o povinnost hlásit volná pracovní místa, ust. § 35 zákona o zaměstnanosti stanoví, že zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, také nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance. Lhůta pro oznámení počíná běžet dnem následujícím po vytvoření, uvolnění nebo obsazení pracovního místa.

(19) Ušlý výdělek a bolestné při pracovním úrazu

Náš zaměstnanec utrpěl pracovní úraz. Jeho lékař nám vystavil potvrzení o bolestném, kde přiznal k odškodnění bolestné ve výši 180 bodů. Při odškodnění pracovního úrazu jsme jmenovanému vyplatili ušlý výdělek a bolestné v této výši. Pojišťovna nám ale oznámila, že navýšení bolestného, v souladu s vyhláškou č. 440/2001 Sb. § 6, o 100 % je pouze v ohrožení života, a proto nám uznali pouze 135 bodů. Můžeme přeplatek, který nám tímto vznikl, vymáhat u zaměstnance, nebo u lékaře?

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel povinen v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, poskytnout náhradu podle ust. § 193 odst. 1 zákoníku práce, tj. náhradu za ztrátu na výděлку, bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a věcnou škodu.

Pro posouzení dotazu je podstatné, že zaměstnanec má nárok na náhradu škody způsobené pracovním úrazem – zjednodušeně řečeno – bez ohledu na to, v jakém rozsahu pojišťovna zaměstnavateli pojistné plnění poskytne. Zaměstnanec by měl nárok na odškodnění pracovního úrazu i v případě, že by zaměstnavatel neměl odpovědnost za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání pojištěnu, byť by tímto porušoval svoji zákonnou povinnost (viz § 205d zákoníku práce).

Citované ust. § 6 vyhlášky č. 440/2001 Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění pozdějších předpisů, stanoví, že pokud škoda na zdraví:

- vyžadovala náročný způsob léčení, zvýší se bodové ohodnocení škody na zdraví podle příloh č. 1 a 3 této vyhlášky nejvýše o 50 % celkové částky bo-

- dového ohodnocení; náročným způsobem léčení se rozumí zejména infekce rány prodlužující dobu léčení,
- vyžadovala mimořádně náročný způsob léčení, zvýší se bodové ohodnocení škody na zdraví podle příloh č. 1 a 3 této vyhlášky nejvýše na dvojnásobek celkové částky bodového ohodnocení; mimořádně náročným způsobem léčení se rozumí zejména léčení zahrnující dlouhodobou plicní ventilaci, kanylaci velkých cév nebo dialýzu,
 - vedla ke zvlášť těžkým následkům, zvýší se bodové ohodnocení škody na zdraví podle příloh č. 2 a 4 této vyhlášky nejvýše o 50 % celkové částky bodového ohodnocení; zvlášť těžkými následky škody na zdraví se rozumí takové následky, které podstatně omezují nebo významně mění uplatnění v životě anebo znemožňují další uplatnění v životě, a to s ohledem na věk poškozeného i jeho předpokládané uplatnění v životě.

Dikci citované vyhlášky uvádíme z důvodu, že nezná navýšení bolestného o 100 % pro případ ohrožení života, jak je uvedeno v dotazu, navíc relace 135 a 180 bodů této citaci neodpovídá.

Vymáhat „přeplatek“ na zaměstnanci není možné, neboť ten přijal náhradu škody v souladu s rozhodnutím lékaře. Lze připustit, že toto rozhodnutí mohlo být vydáno s rozporu s citovanou vyhláškou – v takovém případě by se zaměstnavatel mohl domáhat náhrady rozdílu na lékaři, avšak zde je třeba zdůraznit, že důkazní břemeno by nesl zaměstnavatel (neznáme jeho odbornost) s tím, že konečné rozhodnutí by náleželo soudu. Jiná možnost se nabízí ve vztahu k pojišťovně, a to již z naznačeného rozdílu mezi bodovým ohodnocením a zdůvodněním toho, z jakého důvodu pojišťovna neuhradila veškeré přiznané body.

(20) Náhrada mzdy a svědecká výpověď zaměstnance

Zaměstnankyně je předvolaná k výslechu na policii. Výslech ohledně nevhodného chování souseda v domě se uskuteční v pracovní době. Jde o překážku v práci s náhradou mzdy, nebo jen o neplacené pracovní volno na nezbytně nutnou dobu? Má zaměstnavatel právo v případě poskytnutí náhrady mzdy za tuto překážku požadovat ji na policii?

Účast na jednání (podání svědecké výpovědi) je jedním z úkonů v obecném zájmu a je tedy překážkou v práci na straně zaměstnance. Povinností zaměstnavatele je poskytnout zaměstnanci za tímto účelem pracovní volno, a to bez náhrady mzdy. Zaměstnanci však může náležet tzv. svědecké, které představuje náhradu výdělků, který občanovi, který je volán za svědka, ušel. Čerpá-li však zaměstnanec například dovolenou a v době jejího čerpání svědeckou výpověď podá, žádný výdělek mu neuchází.

K přiznání svědeckého je zapotřebí, aby zaměstnavatel svému zaměstnanci nejenom potvrdil výši průměrného hodinového výdělků a pracovní dobu, ale také okolnost, že mu ušlý výdělek za dobu, kdy nebude v rámci stanovené pracovní směny pracovat, nebude vyplacen. Rovněž tak potvrdí, zda zaměstnanec může nastoupit na zbytek pracovní směny. Uvedené platí jak v rámci občanského, trestního či správního řízení, tak od ledna 2003 v rámci soudního správního řízení (v posledně jmenovaném případě v souvislosti se zřízením správních soudů).

Součástí svědečného je i náhrada přepravného, je-li svědkem žádána (vyhláška č. 37/1992 Sb., o jednacím řádu pro okresní a krajské soudy, ve znění pozdějších předpisů).

V určitých případech může být účast na jednání v zájmu zaměstnavatele. Například tehdy, jestliže zaměstnanec, který koná práci řidiče z povolání, je účastníkem dopravní nehody. Zde je v zájmu zaměstnavatele, aby se zaměstnanec takového jednání zúčastnil.

Vzhledem k tomu, že ani v tomto případě práci nekoná, nemůže mu náležet mzda, ale náhrada mzdy z titulu překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Z dotazu však vyplývá, že v tomto případě nejde o svědeckou výpověď v zájmu zaměstnavatele.

JUDr. Věra Hrouzková

(21) **Odvody z minimálního vyměřovacího základu a zdravotní pojištění**

Zaměstnáváme pracovníka na dohodu o pracovní činnosti, kterému vyplácíme měsíční hrubou mzdu ve výši 3 500 Kč. Zaměstnanec, na kterého se vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, pracuje současně u jiného zaměstnavatele, kde jeho hrubý měsíční příjem činí 5 000 Kč. Jak mám postupovat v otázce placení pojistného na zdravotní pojištění, když tento zaměstnanec nedosahuje v žádném zaměstnání minimální mzdy, avšak celková výše jeho příjmů tuto částku převyšuje?

Podle ustanovení § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění, musí být u tohoto zaměstnance odvedeno pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu. Tím je minimální mzda, jejíž aktuální výše činí od 1. ledna 2005 částku 7 185 Kč. Je-li tedy u jednoho zaměstnavatele zabezpečen odvod pojistného alespoň v minimální zákonné výši, tj. 970 Kč, nemusí být v dalším (vedlejší) pracovním poměru dodržen minimální vyměřovací základ a pojistné se odvádí ze skutečně dosaženého příjmu.

Tento „vedlejší“ zaměstnavatel však musí mít k dispozici potvrzení o tom, že v jiném (hlavním) zaměstnání je za tohoto zaměstnance odváděno pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu. Pokud naopak součet příjmů nedosáhne v příslušném rozhodném období (tj. kalendářním měsíci, za který se pojistné platí) částky 7 185 Kč, pověří zaměstnanec jednoho ze zaměstnavatelů odvodem pojistného do minimální povinné výše.

V tomto konkrétním případě součet vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní pojištění v úhrnu dosahuje hodnoty minimální mzdy, resp. ji překračuje. Za tohoto stavu je tedy v příslušném kalendářním měsíci zajištěn odvod pojistného ze zákonného minima. Vyměřovacím základem pro placení pojistného je ve vašem případě částka 3 500 Kč, minimální vyměřovací základ zde nemusí být respektován.

Pro kontrolu ze strany zdravotní pojišťovny je však nutné mít k dispozici veškeré materiály, dokladující příjmy v daném rozhodném období, tj. včetně dokladu o zúčtované hrubé mzdě 5 000 Kč u jiného zaměstnavatele. Obdobně musí být dokladován postup při odvodu pojistného i u zaměstnavatele s hrubým příjmem 5 000 Kč. Za dané situace je tedy nutností průběžná spolupráce obou zaměstnavatelů.

Ing. Antonín Daněk, Mgr. Jiří Glet

(22) Zdravotní pojištění u příjmů nižších než minimální mzda

Zaměstnáváme na úklidové práce zaměstnankyni, jejíž hrubý měsíční příjem činí 2 000 Kč. Tuto pracovníci jsme samozřejmě přihlásili u zdravotní pojišťovny k placení pojistného kódem „P“, přičemž se na ni vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimální mzdy. Tato pracovníce však současně vykonává úklidové práce ještě u dalších dvou zaměstnavatelů, kdy se její příjem pohybuje v rozpětí od 1 500 Kč do 2 500 Kč, takže v souhrnu nedosahuje v příslušném měsíci minimální mzdy. V souladu s právními předpisy platnými ve zdravotním pojištění nás tato pracovnice požádala, abychom jí prováděli při odvodu pojistného dopočet do minimálního vyměřovacího základu. Je naší povinností skutečně každý měsíc zjišťovat výši příjmů této zaměstnankyně, a pokud je celkový úhrn hrubých příjmů v daném měsíci nižší než minimální mzda, máme dopočítávat pojistné? Kdo toto doměřené pojistné platí – zaměstnanec, nebo zaměstnavatel?

Pokud se na pracovníci, kterou zaměstnáváte, vztahuje ustanovení § 3 odst. 6 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění, o povinnosti odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, musí být za takového zaměstnance odvedeno v příslušném rozhodném období (kalendářním měsíci) pojistné ve výši 13,5 % z minimální mzdy, tedy nejméně v částce 970 Kč. Z charakteristiky uvedeného případu vyplývá, že průběžně, tj. při každém zúčtování mezd, musíte spolupracovat s ostatními zaměstnavateli (resp. jejich mzdovými účetními), neboť vás dotýká zaměstnankyně pověřila dopočtem doplatku pojistného. Za této situace zbývající dva zaměstnavatelé odvádějí pojistné ze skutečně zúčtovaného příjmu, tedy bez povinnosti dopočtu do minimálního vyměřovacího základu. Je však žádoucí, aby tito zaměstnavatelé měli doklad o tom, že jiný zaměstnavatel zajišťuje odvod pojistného podle zákona, tj. z minimálního vyměřovacího základu. Jestliže by úhrn příjmů dosáhl v daném měsíci minimální mzdy, resp. ji překročil, odvede každý ze zaměstnavatelů pojistné z dosaženého příjmu.

Jestliže tedy součet příjmů zaměstnance nedosahuje v příslušném měsíci minimální mzdy, musíte na základě příjmů zúčtovaných u ostatních zaměstnavatelů provést výpočet výše doplatku pojistného z rozdílu vyměřovacích základů, tj. z rozdílu mezi součtem dosažených hrubých příjmů u všech zaměstnavatelů a minimální mzdou. Pro lepší názornost si uvedeme příklad:

Hrubý příjem zaměstnance u zaměstnavatele A, kterého zaměstnanec pověřil dopočtem do minimálního vyměřovacího základu, činil v březnu 2005 částku 2 600 Kč. U zaměstnavatele B dosáhl zaměstnanec v tomto měsíci hrubého příjmu 2 000 Kč a u zaměstnavatele C pak 1 400 Kč. Vzhledem k tomu, že součet hrubých příjmů nedosahuje v úhrnu minimální mzdy, musí zaměstnavatel A na základě zaměstnancova pověření provést doplatek pojistného tak, aby byl zabezpečen odvod pojistného z minimálního vyměřovacího základu. Postup zaměstnavatele A je následující:

Z hrubého příjmu ve výši 2 600 Kč vypočte 13,5 %, což představuje částku pojistného 351 Kč. Jednu třetinu (117 Kč) srazí zaměstnavatel zaměstnanci z platu, zbývající dvě třetiny, neboli rozdíl ve výši 234 Kč, zaplatí zaměstnavatel ze svých zdrojů. Protože zaměstnanec pověřil zaměstnavatele A doplatkem pojistného do minimálního vyměřovacího základu, odvede zaměstnava-

tel A současně i částku pojistného 160 Kč sraženou zaměstnanci, která představuje 13,5 % z částky 1185 Kč, což je rozdíl vyměřovacích základů: 7 185 – (2 600 + 2 000 + 1 400).

Zaměstnanec zaplatí: 117 + 160 = 277 Kč

Zaměstnavatel odvede: 234 Kč

Celkem 511 Kč

Zaměstnavatel B odvede: 270 Kč (90 + 180)

Zaměstnavatel C odvede: 189 Kč (63 + 126)

S ohledem na odvod pojistného u zaměstnavatelů B a C je za této situace již zabezpečen odvod pojistného ze zákonného minima.

Podle ustanovení § 3 odst. 10 citovaného zákona je povinen doplatit pojistné z rozdílu vyměřovacích základů (viz výše) zaměstnanec. Pouze v případě, kdy je vyměřovací základ nižší z důvodu překážek na straně zaměstnavatele (§ 129 a § 130 zákoníku práce), přechází povinnost úhrady tohoto doplatku na zaměstnavatele.

(23) Pojistné při práci na dohodu o pracovní činnosti

Vzhledem k charakteru činnosti naší firmy zaměstnáváme často zaměstnance na dohody o pracovní činnosti, kdy výše zúčtovaného příjmu bývá značně rozdílná a pohybuje se od 300 Kč do 10 000 Kč. Jaké jsou obecně platné podmínky z hlediska placení pojistného a plnění oznamovací povinnosti při zaměstnávání zaměstnanců touto formou pracovních vztahů?

Obecně lze konstatovat, že příjmy zúčtované zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti podléhají (ve vazbě na účast zaměstnance na nemocenském pojištění) povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění. Nicméně v návaznosti na výši dosaženého příjmu je postup zaměstnavatele následující:

1. Nedosáhne-li zúčtovaný hrubý příjem částky 400 Kč, posuzuje se tento příjem jako příležitostné zaměstnání, ze kterého nevzniká pro zaměstnavatele povinnost placení pojistného. Jelikož tento příjem nezakládá účast na nemocenském (a tedy ani na zdravotním) pojištění, nepřihlašuje zaměstnavatel tohoto zaměstnance u zdravotní pojišťovny. Za této situace je však v zájmu každého zaměstnance, aby měl svůj pojistný vztah řešen některou z těchto variant:
 - jiné zaměstnání zakládající účast na nemocenském pojištění,
 - osoba samostatně výdělečně činná,
 - osoba, za kterou platí pojistné stát,
 - osoba bez zdanitelných příjmů.
2. Je-li hrubý příjem zúčtován zaměstnanci v rozpětí 400 až 7 185 Kč, postupuje se při placení pojistného následujícím způsobem:
 - a) je-li tento zaměstnanec současně zaměstnán u jiného zaměstnavatele, který za něj odvádí pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu 7 185 Kč (nutno doložit potvrzení od „hlavního“ zaměstnavatele), nebo je současně osobou samostatně výdělečně činnou a hradí měsíční zálohy na pojistné alespoň v minimální zákonné výši (tj. od ledna 2005 v částce 1 143 Kč), odvádí se pojistné ve výši 13,5 % ze skutečně dosaženého příjmu bez ohledu na minimální vyměřovací základ. Pro úplnost dodáváme, že dopočet do minimálního vyměřovacího základu neplatí pro zaměstnan-

ce taxativně vyjmenované v § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb., v platném znění, mezi které patří např. osoby, za které je plátcem pojistného stát, osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku a další,

- b)** je-li tento příjem jediným příjmem zaměstnance, na kterého se vztahuje ustanovení o povinnosti odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, provádí zaměstnavatel dopočet do minimální mzdy tak, aby byl v příslušném měsíci zabezpečen odvod pojistného alespoň v minimální zákonné výši 970 Kč (od 1. 1. 2005).

- 3.** Přesáhne-li příjem zúčtovaný zaměstnanci na základě dohody o pracovní činnosti minimální vyměřovací základ, odvede se pojistné ve výši 13,5 % ze skutečně dosaženého příjmu.

V bodech 2. a 3. již zaměstnavatel řádně plní za použití kódů „P“ a „O“ oznamovací povinnost ve vazbě na vznik, resp. zánik, účasti zaměstnance na nemocenském (a zdravotním) pojištění.

(24) Sociální výhody zaměstnanců a odvod pojistného

Jako prosperující firma uvažujeme o rozšíření sociálních výhod pro naše zaměstnance. Chtěli bychom se v této souvislosti dotázat, která plnění jsou osvobozena od platby pojistného na zdravotní pojištění?

Platbě pojistného na zdravotní pojištění nepodléhají plnění poskytnutá při příležitosti životního jubilea 50 let věku a při prvním skončení zaměstnání po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod.

Nezapočitatelnými příjmy do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotní pojištění jsou u zaměstnance v pracovním poměru náhrady výdajů, popř. jejich části, které nepodléhají dani z příjmu fyzických osob, odměny vyplácené podle zákona o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích a taktéž hodnota (finanční ocenění) poskytnutých nepeněžních plnění, která nepodléhají dani z příjmů fyzických osob.

Z povinnosti platit pojistné na zdravotní pojištění je dále vyňata široká škála plnění věrnostní nebo stabilizační povahy. Jedná se například o:

- částky, které zaměstnavatel zaplatil za zaměstnance za poskytnutou zdravotní péči nehrazenou ze zdravotního pojištění. Vždy však musí zaměstnavatel za zaměstnance uhradit zdravotní péči, která byla zaměstnanci poskytnuta nad rámec úhrady zdravotní pojišťovnou,
- jednorázové částky nevratné sociální výpomoci poskytnuté zaměstnanci v mimořádných případech,
- částky pojistného zaplaceného zaměstnavatelem za zaměstnance na jeho sjednané druhy pojištění a připojištění dle zákona,
- částky, o které je úhrada zaměstnance za výrobky nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší, než je jejich obvyklá cena. Může se jednat o prodej nebo službu, která je předmětem činnosti zaměstnavatele, a rozdíl se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

Podle platné právní úpravy jsou určité částky vyplácené zaměstnavatelem osvobozeny od daně z příjmů a nejsou tedy ani součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na zdravotního pojištění. Jde např. o tyto úhrady:

1. hodnota stravného v nepeněžní formě pro spotřebu na pracovišti nebo i v rámci závodního stravování, které poskytují jiné subjekty,

2. výhody, které ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek poskytuje svým zaměstnancům zaměstnavatel provozující veřejnou dopravu,
3. hodnota nepeněžních darů poskytovaných z fondu kulturních a sociálních potřeb podle vyhlášky MF č. 114/2002 Sb. U zaměstnavatelů, kteří nespádají do rámce působnosti zmíněné vyhlášky, se jedná o hodnotu darů poskytovaných za obdobných podmínek ze sociálních fondů nebo ze zisku, a to až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u zaměstnance.

Do vyměřovacího základu se rovněž nezahrnuje částka, kterou zaměstnavatel ze svých zdrojů platí za svého zaměstnance penzijnímu fondu na penzijní připojištění se státním příspěvkem.

Ing. Antonín Daněk, Mgr. Jiří Glet

(25) Hlavní a vedlejší činnost OSVČ

Od 1. 1. 2004 do 29. 6. 2004 jsem podnikala jako OSVČ – hlavní samostatná výdělečná činnost. 1. 7. jsem přerušila podnikání a až do 31. 8. 2004 jsem byla nezaměstnaná a hlášena na pracovním úřadě. 1. 9. 2004 jsem nastoupila do zaměstnání na hlavní pracovní poměr do základní školy a pracovala jsem jako uklízečka. Od 1. 9. 2004 jsem začala podnikat – vedlejší samostatná výdělečná činnost. Zálohy na sociální zabezpečení jsem neplatila, protože je to vedlejší činnost. Tu jsem vykonávala 4 měsíce, tj. od 1. 9. 2004 do 31. 12. 2004. Nevím, zda jsem správně vypočítala Přehled OSVČ za rok 2004? Nevím, jak rozdělit hlavní a vedlejší činnost. Příjmy byly ve výši 472 150 Kč, výdaje 440 150 Kč, zisk 32 000 Kč. Zaplacené zálohy na sociální pojištění 5 982 Kč, celková doba podnikání 6 měsíců. Z vedlejší činnosti byly příjmy 64 400 Kč, výdaje 56 339 Kč. Zisk činil 8 061 Kč.

Řešení tohoto dotazu si ukážeme pomocí tabulky. U tazatelky se jedná o kombinaci hlavní a vedlejší činnosti. Měla proto v Přehledu za rok 2004 vyplňovat oddíl IV. Jednotlivé řádky vyplní takto:

Řádek:	Částka Kč:	
22	536 550	
23	496 489	
24	40 061	
	Hlavní činnost	Vedlejší činnost:
25	6	4
25a	6	4
26	4 006,10	
27	24 037	16 024
27a	9 615	6 410
28	20 208	6 736
28	26 944	
29	26 944	
30	7 976	
31	5 982	
32	0	
	1 994	
Oddíl V vyplní takto:		
33	1 803	
34	–	
35	–	
34a	534	
35a pokud se přihlásí k nem. poj.	80	
36 je součtem 34a + 35a		

Ing. Karel Janda

Obsah: Neodpracování stanovené týdenní pracovní doby	29
Odpovědnost zaměstnavatele za škodu	29
Zaměstnávání starobních důchodců	30
Zaměstnávání šestnáctiletých studentů	31
Studium při zaměstnání	31
Překážka v práci	32

(26) Neodpracování stanovené týdenní pracovní doby

Kontrolou docházky jsme zjistili, že někteří zaměstnanci neodpracovali v některých týdnech stanovenou týdenní pracovní dobu. Nemůžeme se ale dohodnout, zda je možné jim ze mzdy strhnout částku odpovídající neodpracované době bez jejich souhlasu, nebo zda k tomu musí dát souhlas?

Zaměstnanci, který neodpracoval stanovenou týdenní pracovní dobu, nenáleží mzda, neboť ta je odměnou za vykonanou práci. I když mzda byla vyplacena, aniž byla kryta prací, zaměstnavatel ji zaměstnanci nemůže srazit bez jeho souhlasu.

Srážky, které lze bez dohody se zaměstnancem provést, jsou taxativně uvedeny v zákoně č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů, přičemž tato srážka ze mzdy v tomto výčtu zahrnuta není. Zaměstnavatel v tomto případě uzavře se zaměstnancem dohodu o srážkách ze mzdy s odvoláním na jeho povinnost tuto část mzdy zaměstnavateli vrátit.

Výše těchto srážek nemůže být sjednána vyšší, než by činily srážky ze mzdy při výkonu rozhodnutí, i kdyby s tím zaměstnanec souhlasil.

(27) Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

Do zaměstnání dojíždím na horském kole, jehož hodnota činí 18 500 Kč. Vzhledem k tomu, že do zaměstnání dojíždím na kolech více zaměstnanců, vyhradil zaměstnavatel pro odkládání kol místo v areálu firmy. Z tohoto místa se mi kolo ztratilo. Zaměstnavatel mi však odmítá ztrátu kola uhradit s poukazem na to, že hodnota kola převyšuje částku, která obvykle odpovídá hodnotě jízdního kola. Je mi ochoten nahradit škodu pouze ve výši 5 000 Kč. Ve svém zdůvodnění se odvolává na to, že kolo představuje nadstandard, který nepřevzal do své úschovy. Je postup zaměstnavatele správný?

V souvislosti s odpovědností zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odložených věcech je třeba rozlišovat, zda jde o věci, které zaměstnanci do práce obvykle nosí, nebo o věci, které do práce obvykle nenosí. Toto rozlišení je prvotní a předurčuje rozsah náhrady škody, ke které je zaměstnavatel v konkrétním případě povinován.

Za věci, resp. jejich ztrátu, poškození či znehodnocení, které zaměstnanci obvykle do práce nosí, odpovídá zaměstnavatel v plném rozsahu. Jedním z předpokladů této odpovědnosti je, že zaměstnanec tyto věci odložil na místě k tomu určeném, případně na místě obvyklém. V tomto případě není rozhodující cena věci, ale pouze její druhové určení.

U škody způsobené na horském kole není rozhodující jeho cena, ale okolnost, zda horské kolo je v podmínkách konkrétního zaměstnavatele věcí, kterou zaměstnanci obvykle do práce nosí, či touto věcí je běžné cestovní, případně městské kolo. Při posuzování konkrétního případu nelze vycházet z toho, že cena kola zřejmě převyšuje cenu obvyklou, ale rozhodující je druhové určení odložené věci.

Z dotazu nevyplývá, zda lze za daných podmínek mít za to, že i cesta do zaměstnání na horském kole nevybočuje ze zvyklostí zavedených u zaměstnavatele (podmínka jeho uložení na místě k tomu určeném byla splněna).

Odpověď na danou otázku tedy nespočívá v řešení maximální ceny kola, ale v řešení otázky, zda je druhově horské kolo určeno k cestě do zaměstnání v podmínkách konkrétního zaměstnavatele, či nikoliv. Nelze v daném případě argumentovat tím, že zaměstnavatel nepřevzal kolo do zvláštní úschovy. Tato otázka by byla nastolena až poté, kdy by bylo vyloučeno naznačené řešení, tj. určení horského kola za věc, kterou se zaměstnanci do práce obvykle dopravují (např. v horských oblastech).

(28) Zaměstnávání starobních důchodců

Pokud odchází zaměstnanec do starobního důchodu, musí být skončen jeho stávající pracovní poměr a uzavřen nový na dobu určitou, maximálně na jeden rok, nebo může být stávající smlouva pouze změněna dohodou o změně pracovní smlouvy, kterou bude pracovní poměr z doby neurčité trvat od data požívání důchodu na dobu určitou v délce maximálně jednoho roku? Mohou být smlouvy se starobními důchodci prodlužovány dodatky, nebo musí být vždy nová smlouva?

Dotaz směřuje k výkladu ust. § 37 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, podle něhož platí, že starobní důchod se od dosažení důchodového věku vyplácí při souběhu s výkonem výdělečné činnosti v pracovněprávním vztahu, 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.

Podle stanoviska MPSV je tato podmínka pro účely důchodového pojištění splněna i tehdy, jestliže je měněn pracovní poměr původně sjednaný na dobu neurčitou na pracovní poměr sjednaný na dobu určitou (formou dohody o změně pracovní smlouvy uzavřené podle ust. § 36 odst. 1 zákoníku práce).

Doba určitá musí být v dohodě jednoznačně vymezena a nesmí činit více než jeden rok. Není-li v dohodě o změně pracovního poměru uvedeno, od kterého dne se pracovní poměr mění z doby neurčité na dobu určitou (tj. od kterého dne nastává účinnost dohodnuté změny), doba jednoho roku se počítá ode dne sjednání uvedené změny.

Příklady:

- *Zaměstnanec je zaměstnán v pracovním poměru na dobu neurčitou, nárok na starobní důchod mu vzniká 15. srpna 2005. Dne 15. dubna 2005 uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o změně pracovní smlouvy s tím, že na základě této dohody se jeho pracovní poměr původně sjednaný na dobu neurčitou mění na pracovní poměr na dobu určitou do 31. 12. 2005.*

Postup:

Ačkoliv v dohodě není zmíněna účinnost změny, výplata starobního důchodu mu bude náležet, neboť doba od 15. dubna 2005 do 31. prosince 2005 nepřekročí dobu jednoho roku.

- *Základní zadání dalšího příkladu je stejné jako v předchozím, rozdíl spočívá v tom, že*
 - *účinnost změny je sjednána na 15. srpen 2005 a pracovní poměr je sjednán na dobu určitou do 14. srpna 2006.*

Postup:

Rovněž v tomto případě bude výplata starobního důchodu náležet, neboť období od 15. srpna 2005 do 14. srpna 2006 nepřesahuje dobu jednoho roku.

(29) Zaměstnávání šestnáctiletých studentů

Mohou šestnáctiletí studenti pracovat v době od 1. 7. do 31. 8. 2005 na 8 hodin denně ve stravovacím, tzv. teplém, provozu? Budou mít lékařskou prohlídku a vyšetření potřebné pro teplý provoz.

U zaměstnávání mladistvých zaměstnanců platí, že pracovní doba zaměstnanců mladších 16 let může činit nejvýše 30 hodin týdně s tím, že pracovní doba v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Pokud jsou zaměstnanci starší 16 let, pracovní doba může u nich činit 8 hodin denně. Dále platí, že mladistvým zaměstnancům musí být poskytována přestávka na jídlo a oddech nejpozději po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce, tato povinnost zaměstnavatele je dána i v případě, že se jedná o práce, které nemohou být přerušeny.

Zaměstnavatel nesmí:

- nařídít mladistvému zaměstnanci práci přesčas,
- zaměstnávat mladistvé zaměstnance prací v noci (s výjimkou jedné hodiny navazující na denní směnu, jde-li o zaměstnance staršího 16 let).

Zaměstnavatel může ve vyjmenovaných případech (§ 90 odst. 2 a § 92 odst. 3 zákoníku práce) zkrátit zaměstnancům nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, resp. nepřetržitý odpočinek v týdnu – toto zkrácení doby odpočinku nepřichází v úvahu u zaměstnanců mladších 18 let, tedy mladistvých.

Z uvedeného vyplývá, že je třeba ověřit konkrétní věk každého jednotlivého zaměstnance, kterého zaměstnavatel bude zaměstnávat.

(30) Studium při zaměstnání

Se souhlasem zaměstnavatele jsem začala studovat vysokou školu. Obor, který studuji, má úzkou souvislost s mým pracovním zařízením. Přestože zaměstnavatel s mým studiem souhlasil, odmítá mi poskytovat placené volno a na přípravu na jednotlivé zkoušky mi doporučuje čerpat dovolenou na zotavenou. Mám nárok na pracovní úlevy, jestliže zaměstnavatel vyslovil se studiem souhlas?

Z dotazu vyplývá, že zaměstnankyně si vysokoškolským studiem zvyšuje svoji kvalifikaci a že se zaměstnavatel zavázal jí poskytovat pracovní úlevy a hmotné zabezpečení tím, že s tímto studiem vyslovil souhlas. Toto rozhodnutí zaměstnavatele je plně v jeho rozhodovací pravomoci a zaměstnanec na ně nemá právní nárok.

Jakmile však zaměstnavatel rozhodne, že studium (zvýšení kvalifikace daného zaměstnance) je v jeho zájmu a v souladu s jeho potřebami, je jeho povinností pracovní úlevy zaměstnanci poskytovat. Zastavit jejich poskytování může jen ze zákonem vyjmenovaných důvodů, a to jestliže se zaměstnanec stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci, případně zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neplní po delší dobu bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace.

Poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení studujících při zaměstnání je upraveno vyhláškou č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách a hospodářském zabezpečení studujících při zaměstnání, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít dohodu, kterou se zaměstnanec zaváže zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele po dobu nejdéle pěti let nebo uhradit náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže rozváže pracovní poměr před zvýšením kvalifikace (§ 143 zákoníku práce).

Na uzavření uvedené dohody nemá zaměstnanec právní nárok. Pokud je však dohoda uzavřena, sama neřeší poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení, neboť tyto úlevy vyplývají přímo z citované vyhlášky za podmínky, že zaměstnavatel se studiem vyslovil souhlas.

Postup zaměstnavatele popsany v dotazu tak není v souladu s vyhláškou č. 140/1968 Sb., v platném znění, a bez ohledu na to, zda byla mezi oběma smluvními stranami uzavřena dohoda podle ust. § 143 zákoníku práce, či nikoliv, zaměstnanec má na poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení nárok za podmínky, že prokáže, že zaměstnavatel s jeho studiem souhlas skutečně vyslovil.

(31) Překážka v práci

Jak lze posuzovat dobu, kdy se zaměstnanec na pokyn vedoucího podřídil vyšetření na vliv alkoholu, neboť se zdálo, že pracuje pod vlivem alkoholu? Zkouška však vliv alkoholu neprokázala.

Pokyn k provedení dechové zkoušky, zda je zaměstnanec pod vlivem alkoholu, je oprávněn dávat zaměstnancům vedoucí zaměstnanec, který je uveden v pracovním řádu, nikoliv v jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele. Zde se vychází z toho, že pracovní řád je vnitřním předpisem, který zaměstnavatel může vydat pouze s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu, jinak je pracovní řád neplatný. Zaměstnanci s platným pracovním řádem musí být prokazatelně seznámeni. Tento pokyn nemusí vycházet z konkrétního podezření na požití alkoholu, event. jiných návykových látek, neboť zaměstnavatel tak činí v rámci prevence.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec během zkoušky na alkohol, která jeho vliv neprokázala, nekonal práci podle uzavřené pracovní smlouvy, je potřeba posuzovat tuto dobu jako překážku v práci na straně zaměstnavatele, při níž zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků (ust. § 130 zákoníku práce).

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Nemoc při dohodě o provedení práce	30
Rozvázání pracovního poměru dohodou	30
Den skončení pracovního poměru uvedený ve výpovědi	31
Překážky v práci	31
Výhrady k návštěvě lékaře	32

(32) Nemoc při dohodě o provedení práce

Zaměstnanec pro nás vykonává práci na základě dohody o provedení práce, jejímž předmětem je vymalování a úklid kancelářských prostor. Zaměstnanec onemocněl a je nepochybné, že z tohoto důvodu nebude práce vykonána v termínu, který byl dohodnut. Jak máme v daném případě postupovat? Zaměstnanec již určité přípravné práce vykonal, tudíž se nám jedná mj. o vyplacení sjednané odměny nebo její části.

Dohodu o provedení práce může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 100 hodin. Dohoda o provedení práce se uzavírá písemně nebo ústně a musí v ní být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a zpravidla se v ní sjednává též doba, v níž má být pracovní úkol proveden. Zaměstnavatel má v dohodě mimoto uvést předpokládaný rozsah práce, pokud její rozsah nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu. Pracovní úkol musí být proveden ve sjednané době, jinak zaměstnavatel může od dohody odstoupit.

Odměna za provedenou práci je splatná po dokončení a odevzdání práce, mezi účastníky lze však dohodnout, že část odměny bude splatná již po provedení určité části pracovního úkolu. Zaměstnavatel může sjednanou odměnu po projednání se zaměstnancem přiměřeně snížit, jestliže provedená práce neodpovídá sjednaným podmínkám.

Ve vašem případě tak záleží na konkrétních podmínkách, které byly se zaměstnancem sjednány. Při onemocnění zaměstnance v tomto případě přichází v úvahu snížení odměny nebo odstoupení od dohody, neprovede-li zaměstnanec dohodnutou práci včas, tj. v termínu, který byl v dohodě sjednán. Může se však stát, že i přes nemoc bude úkol ve sjednaném termínu splněn, v tomto případě náleží zaměstnanci odměna ve sjednané výši.

(33) Rozvázání pracovního poměru dohodou

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na rozvázání pracovního poměru, je zaměstnanec povinen písemně o sepsání této dohody požádat?

Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru je jedním ze způsobů, jakým lze uzavřený pracovní poměr skončit. Tato dohoda se uzavírá písemně a musí v ní být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, pokud to zaměstnanec požaduje. Jedno vyhotovení dohody je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vydat.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je uzavřena, jakmile dojde ke shodě ve dvou směrech:

- pracovní poměr rozvázat a
- rozvázat jej k datu, na němž se účastníci shodli.

Rozvázání pracovního poměru může iniciovat kterákoliv ze smluvních stran, na obsah dohody o rozvázání pracovního poměru to nemá žádný vliv.

Žádá-li zaměstnavatel, aby zaměstnanec poté, kdy se s ním dohodl na rozvázání pracovního poměru k určitému datu a dříve, než je písemná dohoda vyhotovena, písemně o rozvázání pracovního poměru požádal, jeho postup nemá opory v zákoně.

(34) Den skončení pracovního poměru uvedený ve výpovědi

Je nutné ve výpovědi z pracovního poměru uvést den, kdy pracovní poměr skončí?

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze z důvodů stanovených zákoníkem práce (§ 46 odst. 1). Důvod výpovědi musí být v jejím textu skutkově popsán (nestačí pouze odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce), a to tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem. Jednou použitý výpovědní důvod nelze dodatečně měnit.

Zaměstnavatel není povinen ve výpovědi uvádět ani délku výpovědní doby, ani den, kdy pracovní poměr na základě této výpovědi skončí. Absence těchto údajů nečiní výpověď neplatnou. Naopak – uvádět datum skončení pracovního poměru není praktické, neboť zaměstnavateli nemusí být známo, kterého dne se mu podaří výpověď zaměstnanci doručit a zda se neuplatní některá z výjimek, která délku výpovědní doby prodlužuje. Mohlo by se jednat především o výjimku zakotvenou v ust. § 48 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož platí, že pokud byla výpověď dána zaměstnanci před počátkem ochranné doby tak, že by měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

(35) Překážky v práci

Náš problém se týká překážek v práci na straně zaměstnavatele. Ve společnosti se vyskytl názor, že pokud pracovní poměr zaměstnance trvá a zaměstnavatel mu nepřiděluje práci, vždy se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Je tento názor správný?

Zaměstnavatel je povinen ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou [§ 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. V případě, že zaměstnavatel tuto povinnost neplní, je dána některá z překážek v práci na jeho straně, při níž zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši a za podmínek stanovených zákoníkem práce, případně kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace.

Aby se však jednalo o překážku v práci, musí být se zaměstnancem druh práce sjednán. Není-li tomu tak, uplatní se pravidlo, podle něhož platí, že kde není práce, nemůže být překážka, která by jejímu výkonu bránila. Uvedené může nastat například tehdy, jestliže:

- zaměstnavatel sjedná se zaměstnancem v rámci pracovního poměru na dobu neurčitou druh práce na dobu určitou a po jejím uplynutí se s ním na dalším pracovním zařazení nedohodne,

- zaměstnavatel odvolá zaměstnance ze jmenované funkce (zaměstnanec se této funkce vzdá), avšak zaměstnavatel nesplní nabídkovou povinnost, jak ji předpokládá ust. § 65 odst. 3 zákoníku práce, tzn. že zaměstnavatel nenabídne zaměstnanci práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou vhodnou práci.

K druhému uvedenému případu doplňujeme, že nabídková povinnost práce odpovídající kvalifikaci, popřípadě jiné vhodné práce, zaměstnavateli vyplývá ze zákoníku práce (cit. ust. § 65 odst. 3), tudíž je třeba počítat s tím, že se zaměstnanec v případě jejího nesplnění zaměstnavatelem může domáhat náhrady způsobené škody.

Není-li druh práce sjednán a zaměstnanec žádnou práci nekoná, nejedná se, jak bylo uvedeno výše, o překážku v práci. Kvalifikace této doby v praxi nečiní potíže – zaměstnavatel ji posoudí jako pracovní volno bez náhrady příjmu (jako neplacené pracovní volno). Určité problémy a pochybnosti nastávají v případě, že je třeba použít průměrného výdělku – například z důvodu, že zaměstnanec čerpá dovolenou na zotavenou.

Zaměstnavatel v prvním kroku posoudí, zda je možné zjistit průměrný výdělek podle ust. § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost, a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů. V případě, že tomu tak není (zaměstnanec v předcházejícím kalendářním čtvrtletí neodpracoval ani 22 pracovních směn), zaměstnavatel použije výdělku pravděpodobného, který vždy odráží výdělkovou úroveň zaměstnance, která by byla dána v případě, pokud by pracoval. Vzhledem k tomu, že žádný druh práce není sjednán, je vhodné a možné v těchto případech vycházet z výdělkové úrovně, které by zaměstnanec dosáhl, pokud by nabízenou práci akceptoval, resp. které by dosáhl, pokud by zaměstnavatel příslušnou nabídku učinil.

(36) Výhrady k návštěvě lékaře

Zaměstnankyně žádá o pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k lékaři. Oba lékaři, klinický logoped a privátní psychiatr — mají smluvní vztah se zdravotní pojišťovnou. Má nárok na zaplacení překážky v práci?

Návštěva zdravotnického zařízení, které má uzavřenou smlouvu se zdravotní pojišťovnou zaměstnance za účelem ošetření nebo vyšetření, je jednou z důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance. Při této překážce v práci mu náleží pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, a to za podmínky, že daného účelu nemohlo být dosaženo mimo jeho pracovní dobu.

Pracovní volno se poskytuje s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, přičemž se rozlišuje návštěva smluvního zařízení, které je nejbližší pracovišti nebo bydlišti zaměstnance a je schopno příslušnou lékařskou péči poskytnout (na straně jedné) a návštěva smluvního zařízení, které je sice schopno příslušnou lékařskou péči poskytnout, avšak nejedná se o zdravotnické zařízení nejbližší pracovišti nebo bydlišti zaměstnance (na straně druhé).

V prvním případě zaměstnanci náleží náhrada mzdy za dobu cesty tam a zpět, za dobu čekání před vyšetřením nebo ošetřením a po něm a za dobu samotného vyšetření nebo ošetření. Uvedené časové úseky jsou zahrnovány do pojmu nezbytně nutná doba. Navštíví-li zaměstnanec zdravotnické zařízení nikoliv nejbližší jeho pracovišti nebo bydlišti, náleží mu náhrada mzdy za dobu odpovídající návštěvě zdravotnického zařízení nejbližšího jeho pracovišti nebo bydlišti.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Poskytnutí služebního vozu zaměstnanci	31
Uznání pracovního úrazu	32

(37) Poskytnutí služebního vozu zaměstnanci

Jaké povinnosti plynou pro zaměstnavatele a zaměstnance, pokud je zaměstnanci poskytnut služební vůz pro služební a soukromé účely? Je nutné sepsat dohodu o přidělení vozu a jaké náležitosti musí mít? Jak stanovit vykazování kilometrů ujetých pro soukromé účely a jak výpočet spotřeby benzínu a amortizace?

Jde o poměrně rozsáhlou problematiku, neboť zapadá do širšího rámce provozování dopravy motorovými vozidly zaměstnavatele. Na prvním místě je třeba zmínit vydání vnitřního bezpečnostního předpisu pro provozování dopravy, který řeší mj. základní povinnosti na úseku dopravy a stanoví odpovědnost za zajišťování vybraných povinností na tomto úseku, upravuje povinnosti řidiče obecně, před jízdou a během jízdy, řeší opravu, údržbu a kontrolu vozidel, jejich garážování i řadu dalších souvisejících otázek podle konkrétních podmínek zaměstnavatele.

Rozhodne-li zaměstnavatel o poskytnutí motorového vozidla pro služební účely, má možnost zároveň rozhodnout, zda je zaměstnanec bude používat i pro soukromé účely, případně za jakých podmínek (další podmínkou může být otázka řízení svěřeného motorového vozidla rodinnými příslušníky zaměstnance apod.). Tyto a další podmínky mohou být řešeny zmíněným vnitřním provozním předpisem na dopravu, případně individuálním smluvním ujednáním uzavřeným se zaměstnancem. V této souvislosti záleží na zvyklostech zaměstnavatele, resp. uzavření zmíněné dohody není zaměstnavateli obecně závazným právním předpisem uloženo, jde pouze o to, aby neponechal alespoň nezbytné otázky bez řešení.

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc jeho poskytnutí.

Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, 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.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec vedl knihu jízd, která vedle pokynů pro její vedení (povinnost uvádět pravdivé údaje, dobu čerpání bezpečnostních přestávek apod.) obsahuje údaje týkající se jednotlivých jízd. Pokud jde o používání motorového vozidla i pro soukromé účely, zaměstnavatel má možnost rozhodnout, že bude zaměstnanci hradit spotřebu pohonných hmot – v tomto případě se jedná o plnění, které má dopad do odvodních povinností: pro zaměstnavatele není tento náklad daňově účinným, zaměst-

nanec z něho odvádí daň z příjmů, pojistné na zdravotní i sociální pojištění. V případě, že hodnota pohonných hmot pro soukromé účely jde k tíži zaměstnance, je možný i postup, že ji uhradí zaměstnavatel a se zaměstnancem uzavře za tímto účelem dohodu o srážkách ze mzdy.

Shrneme-li to, výdaje (náklady) vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů se pro zjištění základu daně odečtou ve výši prokázané poplatníkem. Vyplývá tak z § 24 odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Mezi tyto výdaje, které si firma může daňově uplatnit, patří i výdaje za pohonné hmoty, které zaměstnanec spotřeboval při jízdě automobilem pro služební účely.

Zda budou jednotlivé jízdy evidované v knize jízd, nebo budou zaznamenávány nějakou jinou formou, je zcela v kompetenci poplatníka. To, že jde o služební jízdy, by měl poplatník ověřitelně prokázat. Z toho důvodu by pro případnou budoucí kontrolu měl mít u jednotlivých jízd poznámku, za jakým účelem se jízda uskutečnila, kde jednání probíhalo, případně s kým jednal apod.

JUDr. Věra Hrouzková, Ing. Miloš Kořínek

(38) Uznání pracovního úrazu

Pokud je pracovní neschopnost z titulu pracovního úrazu jen tři dny, organizace není povinna vystavit záznam o úrazu, proto zaměstnanec nedostane odškodnění vyplácené při pracovním úrazu. Uznatelnost pracovního úrazu záleží na organizaci, resp. na bezpečnostním technikovi, který posoudí, zda se jedná o pracovní úraz, či nikoliv. Podle našich zkušeností se tato krátkodobá absence neposoudí nikdy jako pracovní úraz, i když došlo k úrazu nezaviněně a při vykonávání pracovních povinností. Má zaměstnanec vůbec nějakou možnost domáhat se odškodnění (kromě soudu)? Pokud organizace není povinna vystavit záznam o úrazu, má povinnost vystavit jiný doklad, že se nejedná o pracovní úraz?

Je-li pracovní neschopnost v důsledku pracovního úrazu tři dny a méně, zaměstnavatel sice není povinen vyhotovit o něm záznam, avšak je povinen i tento pracovní úraz evidovat v knize úrazů (v této knize se evidují všechny pracovní úrazy bez ohledu na to, zda byl zaměstnanec v jeho důsledku uznán práce neschopným, případně jak dlouho tato pracovní neschopnost trvala). Plní-li zaměstnavatel tuto zákonnou povinnost (§ 133c odst. 3 zákoníku práce), nemůže být o porušení zdraví zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním žádných pochyb.

Tvrzení, že se krátkodobá absence (zřejmě se má jednat o pracovní neschopnost) nikdy neposoudí jako pracovní úraz, nelze posoudit, neboť odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání je odpovědností objektivní a zaměstnavatel se z této odpovědnosti může zcela nebo zčásti vyvinut pouze ze zákonem stanovených důvodů (§ 191 zákoníku práce).

Tato objektivní odpovědnost zaměstnavatele za škodu znamená, že každé poškození zdraví, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím, je pracovním úrazem, avšak zda se zaměstnavatel může ze své odpovědnosti zcela nebo zčásti vyvinut, může rozhodnout jedině soud. Z tohoto pohledu se doklad o tom, že se nejedná o pracovní úraz, nevydává – každý úraz je pracovním úrazem, pokud se neprokáže opak.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah:	Úhrada soukromých telefonních hovorů zaměstnanců	31
	Účtování plateb sociálního a zdravotního pojištění	31
	Změna pracovní doby a výše mzdy	32

(39) Úhrada soukromých telefonních hovorů zaměstnanců

V naší firmě mají zaměstnanci možnost využívat služební telefony k uskutečňování soukromých volání. Následně pak zaměstnavatel požaduje jejich úhradu. V této souvislosti by mě zajímal správný postup úhrady těchto hovorů zejména s ohledem na zákon o daních z příjmů. Jak se vybraná částka promítne do hospodářského výsledku firmy?

Přeúčtování soukromých hovorů nijak neovlivní výsledek hospodaření ani základ daně zaměstnavatele a taktéž neovlivní zdanitelnou mzdu zaměstnanců. Odpovídající účtování bude:

- vyúčtování služebních hovorů 2 000 Kč, MD 518/D 325,
- přeúčtování soukromých hovorů 500 Kč, MD 335/D 325,
- úhrada za soukromé hovory srážkou ze mzdy
(nutná dohoda o srážkách) 500 Kč, MD 331/D 335,
- nebo úhrada za soukromé hovory
v hotovosti zaměstnancem 500 Kč, MD 211/D 335.

Z pohledu DPH nebude přefakturace předmětem daně (zdanitelným plněním), pokud:

- zaměstnavatel (plátce DPH) neuplatní u soukromých hovorů nárok na odpočet daně na vstupu,
- nedojde-li ke zvýšení přeúčtované částky, tj. bude požadováno jen tolik, kolik bylo za soukromé hovory zaplaceno telefonnímu operátorovi [viz § 14 odst. 5 písm. e) zákona č. 235/2004 Sb., o DPH],
- o přeúčtování je účtováno jen v rámci zúčtovacích vztahů, tj. přes účtovou třídu 3.

(40) Účtování plateb sociálního a zdravotního pojištění

Jak správně účtovat sociální a zdravotní pojištění u fyzické osoby vedoucí účetnictví? Jedná se zejména o způsob účtování závazků na účtu 526, když skutečnou výši závazků zjistím až po zpracování daňového přiznání, resp. přehledů.

Pokud platí OSVČ vedoucí účetnictví během roku zálohy na pojistné, bude účtovat MD 314/D 221. Výše pojistného se vypočte ze základu daně vycházejícího z účetního výsledku hospodaření, což je komplikováno jednak tím, že samotné zaúčtování předpisu pojistného prostřednictvím účtů časového rozlišení zpětně ovlivní výsledek hospodaření, tedy obecně řečeno následek ovlivňuje příčinu. A dále podle § 24 odst. 2 písm. f) zákona o daních z příjmů je nutno pojistné za uplynulý rok uhradit nejpozději do konce ledna následujícího roku, jinak nebude daňovým výdajem uplynulého roku, a zvýší tak základ daně za uplynulý rok a tím i vyměřovací základ pojistného.

Jelikož je při výpočtu pojistného za uplynulý rok zpravidla známá výše i účel výdaje, použije se účet 383–Výdaje příštích období, při vyšší míře nejistoty ohledně výše částky se uplatní dohadný účet.

Předpis pojistného za rok 2005 účtovaný do účetního období roku 2005: MD 526/D 383.

V následujícím roce 2006 podnikatel zaúčtuje závazek vůči OSSZ (PSSZ) a zdravotní pojišťovně účetním zápisem: MD 383/D 336. Proti tomuto závazku započte zaplacené zálohy (MD 336/D 314) a doplatí zbytek pojistného (MD 336/D 221), příp. zinkasuje přeplatek (MD 221/D 336).

Ing. Martin Děrgel

(41) Změna pracovní doby a výše mzdy

Firma má rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, a to 37,5 hod. týdně (7,5 hod. denně). Zaměstnanec při podpisu pracovní smlouvy obdrží i dohodu o mzdě, která je nedílnou součástí pracovní smlouvy a ve které je uvedena jak měsíční mzda, tak i informace o tom, že pracovní doba je rovnoměrně rozvržena, a to na 37,5 hod. týdně. Zaměstnavatel však vydal nový pracovní řád s platností od 1. 10. 2005, ve kterém informuje zaměstnance o změně pracovní doby, a to – rovnoměrné rozvržení na 40 hod. týdně. Má zaměstnavatel povinnost měnit i pracovní smlouvy? Tímto dojde vlastně i ke snížení mzdy, protože ta byla stanovena dohodou, a to na 37,5 hod. týdně.

Pokud jde o délku týdenní pracovní doby, zákoník práce stanoví pro jednotlivé druhy směnných pracovních režimů (a rovněž pro zaměstnance pracující na vyjmenovaných pracovištích) délku týdenní pracovní doby (§ 83 odst. 1). Zaměstnavatel však může provést zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod stanovený rozsah, toto zkrácení se sjednává v kolektivní pracovní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem, nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace. Z uvedeného vyplývá, že délka stanovené týdenní pracovní doby není předmětem individuálního smluvního ujednání uzavřeného se zaměstnancem.

V daném případě zaměstnavatel postupuje opačným směrem, když má v úmyslu délku stanovené týdenní pracovní doby prodloužit (délku týdenní pracovní doby, kterou dříve zkrátil), a to při respektování její maximálně možné délky. Ve vztahu k pracovní době zaměstnavatel bude zaměstnance o této změně písemně informovat, jak mu ukládá ustanovení § 32 odst. 3 písm. f) zákoníku práce.

Ve vztahu ke sjednané mzdě vycházím z toho, že byla se zaměstnancem sjednána v určité výši vůči délce pracovní doby 37,5 hodin týdně, a pokud by nebyla dohodou obou účastníků navýšena tak, aby odpovídala pracovní době v rozsahu 40 hodin týdně, zaměstnavatel by si nepočínal v souladu s obecnými principy fungování pracovněprávních vztahů (především se zásadou dobrých mravů).

S ohledem na uvedené bych doporučila, aby zaměstnavatel navrhl zaměstnanci dohodu o změně pracovní smlouvy, a to v té části, která se týká výše mzdy. Jak bylo uvedeno výše, změna délky stanovené týdenní pracovní doby bude zaměstnanci poskytnuta formou informace.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Nástup do zaměstnání pod vlivem alkoholu	31
Přestávky pro řidiče nákladní dopravy	32

(42) Nástup do zaměstnání pod vlivem alkoholu

Za jakých podmínek se provádí zkoušky na alkohol? Nevíme, jak řešit situaci na odpolední a noční směně, kdy je z vedoucích pracovníků na pracovišti jen jeden mistr a zaměstnanec, usvědčený na základě pozitivní dechové zkoušky z požití alkoholu, trvá na odběru krve. Tu však může (kvůli případnému soudnímu sporu) odebrat a vyhodnotit pouze lékařské pracoviště.

Podle ustanovení § 135 odst. 4 písm. g) zákoníku práce platí, že zaměstnanec je povinen podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance stanoveného v pracovním řádu zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo návykových látek. Pokud toto vyšetření požití alkoholu prokáže, porušil zaměstnanec povinnost nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky a nenastupovat do zaměstnání pod jejich vlivem.

Nástup do zaměstnání pod vlivem alkoholu je navíc také porušením § 73 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce. Zaměstnanec, který takto nastoupí do zaměstnání, nemůže být připuštěn k výkonu práce, protože není schopen ji odpovědně vykonávat. Je-li požití alkoholu zaměstnanci prokázáno, lze jej nepochybně z pracoviště vykázat a zakázat mu výkon práce. Dobu zjišťování jeho podnapilosti nelze hodnotit jako výkon práce a zaměstnanci za ni nenáleží mzda ani náhrada mzdy.

Je tedy podmínkou, aby vedoucí, který je oprávněn uložit zaměstnanci, aby se podrobil tomuto zjištění, byl stanoven v pracovním řádu. Dále je pravdou, že soudy zatím důkaz detekčními trubičkami většinou neuznávají, vyžadují zásadně důkaz zkouškou v krvi. Zatím jen v jednom případě bylo přímo v Nálezu Ústavního soudu č. 7/96 v právní větě konstatováno: „*Pokud je vyloučeno působení jiných substrátů na opakovaný pozitivní výsledek při použití trubic ALTEST, jsou tyto trubice řádným indikátorem přítomnosti alkoholových par v dechu vyšetřované osoby. V pracovněprávním procesu, zvláště u řidiče, to znamená jeho nutné vyřazení z pracovního procesu a z jeho strany porušení základní povinnosti pracovníka podle § 73 ZP.*“

V daném případě šlo o řidiče hasičského záchranného sboru, kterému zaměstnavatel ve dvou zkouškách provedených detekčními trubičkami ALTEST v rozmezí 20 minut prokázal alkohol a následně mu dal výpověď podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.

Když Ústavní soud zvažoval, zda je důkaz detekční trubičkou postačující, nebo zda musí být vždy provedeno zjištění odběrem krve nebo moči, konstatoval, že „*pro správné posouzení vztahu obou metod je třeba lokalizovat jejich použití. V posuzovaném případě se jednalo o vztah v oblasti pracovněprávní, u uniformované složky s přísnou organizací nadřízenosti a podřízenosti podle hodnostních stupňů, u stěžovatele navíc s pracovním zařazením řidiče – strojníka speciálního automobilu. Kromě obecně závazných norem ve vztahu k řidiči motorového vozidla v případě stěžovatele byly navíc rozhodující pro soud dva vnitroorganizační předpisy, které dotyčný znal.*“

V každém případě však, když zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dovézt na vyšetření do transfúzní stanice (např. jako v dotaze – mistr je v dílně v noci sám), může mu po tomto zjištění dát alespoň upozornění na možnost výpovědi a následně, když by se tak stalo podruhé a zaměstnavatel si již mohl zajistit důkaz odběrem krve, byl by dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, nebo i pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 zákoníku práce.

(43) Přestávky pro řidiče nákladní dopravy

Má řidič nákladní dopravy, rozvážející zboží do prodejen, ve kterých zboží sám skládá, nárok na bezpečnostní přestávku až po 4,5 hodinách řízení vozidla (pouze se počítají časy jízdy), nebo už po 4,5 hodinách výkonu (tzv. „odjetý“ čas se počítá s dobou strávenou na prodejně skládáním zboží)?

Odpověď na tuto otázku dává přímo nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky. V příloze č. 1 bod 3 písm. a) se totiž k bezpečnostní přestávce těchto řidičů uvádí, že u zaměstnance, který řídí dopravní prostředek a na kterého se nevztahuje zvláštní právní předpis, je zaměstnavatel povinen zajistit, aby nepřekročil maximální dobu řízení, která činí 4,5 hodiny. Za dobu řízení se považuje i přerušování řízení na dobu kratší než 15 minut.

Nejpozději po uplynutí maximální doby řízení musí být řízení přerušeno bezpečnostní přestávkou v trvání nejméně 30 minut, nenásleduje-li nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami nebo nepřetržitý odpočinek v týdnu. Bezpečnostní přestávka může být rozdělena do dvou částí v trvání nejméně 15 minut zařazených do doby řízení. Z toho výkladem a contrario dovodíme, že **za přerušování jízdy se počítá až přerušování delší 15 minut.**

Proto nelze paušalizovat, že všichni řidiči, kteří rozváží zboží do prodejen, mají, či nemají nárok na tuto bezpečnostní přestávku. Musí se vycházet z konkrétního druhu vykonávané práce.

Příklad:

Pokud například řidič rozváží malou skříňovou dodávkou pečivo do prodejen, v každé vyloží pět beden a jede dál, pak se tam pravděpodobně nezdrží více než 15 minut, doba řízení pro účely stanovení bezpečnostní přestávky se tedy nebude považovat za přerušovanou a vznikne mu nárok na bezpečnostní přestávku po 4,5 hodinách jízdy. Naopak řidiči nákladního vozu, jehož náklad bude na jednom místě skládat třeba dvě hodiny, se bude muset pro účely stanovení bezpečnostní přestávky počítat tzv. „čistá doba jízdy“.

S bezpečnostními přestávkami to je naprosto stejné jako s přestávkami na jídlo a oddech. Každý den, tedy každou směnu, je u většiny zaměstnanců zcela jiná neopakovatelná situace. Pouze u zaměstnanců v továrnách, kde se pracuje např. na linkách, nebo u zaměstnanců v kancelářích, kde se přestávka tzv. „odhouká“, je pravidlem, že přestávka bude od do. V okamžiku, kdy však zaměstnanec nevykonává každý den zcela stejnou práci, musí se i ke stanovení přestávky přistupovat konkrétně podle povahy vykonávané práce. Proto např. i řidiči nákladního vozidla, který rozváží zboží do prodejen, jeden den nárok na bezpečnostní přestávku vznikne a druhý den ne.

JUDr. Eva Dandová