

Obsah: Stanovení nároku na dovolenou	29
Zkrácený pracovní úvazek a dovolená	29
Výpočet náhrady za dovolenou	30
Srážky z nemocenské	30
Proplácení dovolené zaměstnance v novém pracovním poměru	30
Uzavření pracovního poměru s důchodci	31
Výjimky z maximálního možného prodloužení pracovního poměru	31
Práce přesčas	32

(1) Stanovení nároku na dovolenou

Jak stanovit nárok dovolené, pokud zaměstnanec odpracuje méně než 60 dní, vznikne mu nárok na dovolenou za každých 22 odpracovaných dní? Uveďte prosím na konkrétním příkladu, kdy zaměstnanec odpracuje 39 dní, ve společnosti je stanoven pětitýdenní nárok na dovolenou.

V případě, že zaměstnanec pracuje v rámci pracovní doby rozvržené nerovnoměrně, na výpočet jeho nároku na dovolenou se použije ust. § 102 odst. 5 zákoníku práce. Toto ustanovení představuje zvláštní právní úpravu, tudíž má před obecnou úpravou přednost. Zaměstnavatel tak nebere v úvahu 60, případně 22, odpracovaných dnů, ale počet skutečně odpracovaných pracovních směn v období, na které byla pracovní doba rozvržena nerovnoměrně.

K uváděnému příkladu: zaměstnanec odpracoval 39 pracovních směn v rámci 52 týdnů.

Nárok na dovolenou tohoto zaměstnance bude vypočten takto: $39/52 = 0,75$, $0,75 \times 5 = 3,75 = 3,5$ dne dovolené.

(2) Zkrácený pracovní úvazek a dovolená

Dostala jsem ke zpracování mzdy dvou zdravotních sester. Pracovní poměr je od roku 1993 prodlužován vždy na rok, nyní od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2006. Pracovní smlouva jedné z nich zní: Pracovní doba: Po 7–15, út 7–12, pá 7–12, hrubá mzda 8 000 Kč, dovolená v délce 25 dnů za rok. Druhá sestra má tutéž smlouvu, jen pracovní doba čt 7–15, hrubá mzda 3 200 Kč. Budu z nároku 25 dnů vycházet, ale pokud pracuje zdravotní sestra pravidelně tři dny (jeden den) v týdnu, je to její pracovní týden, první sestra má tedy nárok na 15 dnů, druhá na 5 dnů dovolené?

V obou případech se jedná o pracovní poměr sjednaný na kratší pracovní dobu, která není rozvržena na pět dnů v týdnu. Z tohoto důvodu u obou zaměstnankyň týden představuje tolik dnů, na kolik jich je jejich pracovní doba rozvržena. Pracuje-li první zaměstnankyně tři dny v týdnu, má při splnění stanovených podmínek nárok na 15 dnů dovolené.

U druhé zaměstnankyně bude nárok na dovolenou činit 5 dnů. V obou případech byl v dotazu uveden správný postup, pouze pro úplnost dodávám, že nárok na 25 dnů dovolené by zaměstnankyním vznikl, pokud by sice měly pracovní poměr sjednaný na kratší než stanovenou pracovní dobu, ale jejich pracovní doba by byla rozvržena na pět dnů v týdnu. Zde by se kratší pracovní úvazek projevil pouze ve výši náhrady mzdy (platu), která za dobu dovolené náleží.

(3) Výpočet náhrady za dovolenou

Jak mám spočítat průměr částky, kterým bych zaplatila náhrady za čerpání dovolené, kdy zaměstnavatel postupoval tak, že rozměnil hrubou mzdu, a ať zaměstnankyně čerpala 1 den, 5 dnů dovolené na zotavenou, nebo nečerpala, vždy jí byla spočítána hrubá mzda 8 000 Kč (druhé zaměstnankyni 3 200 Kč). Musím dodržet hodinový průměr v minimální výši? Jak tedy postupovat při zkrácené pracovní době?

Obě zaměstnankyně jsou odměňovány měsíční mzdou, tudíž zaměstnavatel bude na otázku minimální mzdy aplikovat ust. § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 303/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, podle něhož platí, že zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má sjednanou nebo povolenou kratší pracovní dobu nebo neodpracoval v měsíci všechny pracovní směny, náleží minimální mzda ve výši odpovídající odpracované době.

Pokud jde o pravděpodobný výdělek zaměstnankyně, která v rozhodném období neodpracuje ani 22 pracovních směn, zaměstnavatel při jeho zjišťování postupuje jednak podle § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, jednak podle bližších pravidel, které sjednal v kolektivní smlouvě nebo stanovil ve vnitřním předpisu, nepůsobí-li u něho odborová organizace.

Vzhledem k tomu, že u ostatních zaměstnankyň (některých z nich) je průměrný výdělek zjišťován, zaměstnavatel by v těchto bližších pravidlech mohl stanovit, že se pro zjišťování pravděpodobného výdělku jiné zaměstnankyně použijí jejich zjištěné průměrné výdělků tak, že se zprůměrují a výsledek bude prohlášen za její výdělek pravděpodobný. Jedná se pouze o jeden možný postup, v úvahu přicházejí i jiné, avšak tento bývá považován za více objektivní.

(4) Srážky z nemocenské

Jak postupovat v případě, kdy zaměstnankyni pro nemoc nevznikl nárok na náhradu mzdy za dovolenou a zaměstnankyně je stále nemocná. V měsíci, ve kterém chceme srazit náhradu, má zúčtovány pouze nemocenské dávky. Musíme, nebo nemusíme sepsat dohodu o srážkách, a to z nemocenských dávek? Jsou v tomto případě nemocenské dávky postaveny na úroveň mzdy?

Nemocenské jako dávka nemocenského pojištění nahrazuje zaměstnanci mzdu, která mu ušla v důsledku překážky v práci, v daném případě dočasné pracovní neschopnosti. Z tohoto důvodu je možné provádět srážky i z nemocenského (rovněž tak z odměny za práci konanou na základě dohody o pracovní činnosti, nikoliv již dohody o provedení práce, která je považována za doplňkové zaměstnání).

Dohoda o srážkách v tomto případě není nutná, neboť se jedná o jednu ze srážek, které zaměstnavatel může provést i bez dohody se zaměstnancem.

(5) Proplácení dovolené zaměstnance v novém pracovním poměru

Zaměstnanec, starobní důchodce, má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou k 31. 1. 2006. Od 1. 2. 2006 uzavírá smlouvu novou na dobu určitou u téhož zaměstnavatele. Tím nastává pro účely dovolené nepřetržitě trvání pracovního poměru (bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru k témuž zaměstnavateli). Jakým průměrem se bude proplácet dovolená tohoto zaměstnance v novém (od 1. 2.) pracovním po-

měru? Bude použit průměr nový (a tedy samozřejmě nižší), jako při nástupu nového pracovníka, nebo průměr z předchozího zaměstnání (tedy průměr vyšší)?

Zaměstnavatel použije průměr nový, neboť posouzení, že se jedná o bezprostředně trvající pracovní poměr, se vztahuje pouze k nároku na dovolenou na zotavenou, nikoliv k výpočtu průměrného výdělku pro pracovněprávní účely.

(6) Uzavření pracovního poměru s důchodci

Od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2005 jsme sjednali pracovní poměr na dobu určitou se zaměstnanci – starobními důchodci. Protože chceme zaměstnávat tyto zaměstnance i od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2006, je nutné pracovní poměr sjednaný do 31. 12. 2005 ukončit a uzavřít nový, nebo je možno tento pracovní poměr sjednat změnou pracovní smlouvy z doby určité od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2005 na dobu určitou od 1. 1. 2006 do 31. 12. 2006?

Oba postupy jsou možné, s tím, že založení nového pracovního poměru s sebou přináší vyšší administrativní náročnost.

Závěr, že pracovní poměr poživatele starobního důchodu může být prodloužen, aniž by tato osoba ztratila nárok na výplatu tohoto důchodu, vychází ze stanoviska ČSSZ.

(7) Výjimky z maximálního možného prodloužení pracovního poměru

Podle zákoníku práce lze prodlužovat pracovní poměr na dobu určitou po dobu dvou let i přes tuto zákonnou hranici, pokud k tomu vedou vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce (ve výkladech, které jsem četla, to byly např. práce na projektech). Věnujeme se nyní jako hlavní činnosti výrobě, vývoji a prodeji softwaru. V obchodním rejstříku máme ale i jiné aktivity – call centrum, které zajišťuje prodej produktů po telefonu, dále máme oddělení, která zpracovává a vyrábí jeden z našich sw. produktů. Pracovní činnost je vázána v současné době na naši hlavní činnost – vývoj a výrobu softwaru. V budoucnosti by tak mohlo dojít k tomu, že dojde k ukončení nyní naší hlavní aktivity a zaměřili bychom se na jinou z aktivit, které máme uvedeny v obchodním rejstříku. Lze v tomto případě uplatnit výjimku z ustanovení zákoníku práce? Je k tomu nutná nějaká písemná dohoda se zaměstnancem, případně písemné zveřejnění?

Z dotazu jednoznačně nevyplývá, v čem by měly vážné provozní důvody nebo zvláštní povaha práce spočívat, aby zaměstnavatel mohl využít výjimky dané ust. § 30 odst. 3 písm. c) zákoníku práce a mohl se zaměstnanci sjednávat pracovní poměry na dobu určitou delší než dva roky, případně, aby mohl pracovní poměry přes tuto hranici opakovaně prodlužovat. Zřejmě se má jednat o výkon činností, které zaměstnavatel má sice zapsány jako předmět podnikání, avšak dosud se jim nevěnoval.

Zaměstnavatel pro uplatnění výjimky se zaměstnancem žádnou dohodu neuzavírá, ale má možnost vážné provozní důvody nebo zvláštní povahu práce vymezit v písemné dohodě uzavřené s příslušným odborovým orgánem, případně v písemném dokumentu pro případ, že u něho odborová organizace nepůsobí. Při aplikaci této výjimky je třeba respektovat, že tyto důvody musí existovat objektivně, tudíž nestačí splnit pouze formální požadavky stanovené zákoníkem práce.

(8) Práce přesčas

Na školení personalistů mi bylo sděleno, že práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby, a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Pokud si zaměstnanec vezme dovolenou např. v pondělí a do konce týdne normálně pracuje a v pátek zůstane v práci např. o 3 hodiny déle, nejedná se o práci přesčas, protože zaměstnanec nenapracoval stanovenou týdenní pracovní dobu. Má tedy nárok za zaplacení těchto hodin, ale ne na příplatek za práci přesčas. Na příplatek za práci přesčas by měl tedy nárok, až kdyby měl odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu. V našem případě je stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodin. Zaměstnanec si vezme v pondělí dovolenou. Do konce týdne pak chodí do zaměstnání a pracuje denně 7,5 hodin. V sobotu mu zaměstnavatel nařídí práci přesčas 5 hodin. Je to tedy tak, že pokud si zaměstnanec vezme jeden den dovolené, stanovená týdenní pracovní doba se mu úměrně zkrátí, v našem případě o 7,5 hodin? Tím by měl zaměstnanec nárok na příplatek za přesčas za celých 5 hodin?

Citovaný pojem práce přesčas odpovídá dikci zákoníku práce. Pokud jde o výklad slov „práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu“, setkala jsem se s dvojným výkladem, odpovídajícím vznesenému dotazu.

Podle prvního výkladu je prací přesčas až práce, kterou zaměstnanec vykonal navíc (tj. nad povinnost odpracovat v daném kalendářním týdnu celou stanovenou týdenní pracovní dobu) – uvedené znamená, že v takovém případě musí odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu, např. 37,5 hodiny a práci přesčas je až práce konaná nad tento rozsah. Zvýraznění slova „navíc“ má znamenat, že pokud zaměstnanec v daném kalendářním týdnu celou týdenní pracovní dobu neodpracoval, o práci přesčas se jednat nemůže.

Zde se vychází z toho, že je rozdíl mezi tím, že se sice určité doby posuzují jako odpracovaná doba (například dovolená na zotavenou), avšak nejedná se o výkon práce. Jde tedy o obdobu, jakou lze vysledovat u poskytování přestávek na jídlo a oddech, které se poskytují nejpozději po šesti hodinách nepřetržité práce (tj. skutečného pracovního výkonu).

Další obdobou je definice práce přesčas u zaměstnanců s kratší pracovní dobou – u těchto zaměstnanců je prací přesčas až práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu s tím, že práce konaná nad kratší pracovní dobu, avšak do stanovené týdenní pracovní doby, je odměňována „pouze“ mzdou – jedná se o tzv. doplňkové hodiny. Rovněž se v tomto případě vyžaduje, aby zaměstnanec nejenom odpracoval pracovní dobu, která s ním byla sjednána (kratší pracovní dobu), ale také tyto doplňkové hodiny.

Podle druhého výkladu se berou v úvahu i doby, které se např. pro účely dovolené na zotavenou považují za odpracovanou dobu a připouští se, že práci přesčas je i práce sice nad stanovenou týdenní pracovní dobu, avšak za podmínky, že ji zaměstnanec neodpracoval. Jinými slovy – ve druhém případě se sleduje pouze formální, nikoliv věcné hledisko.

Osobně se přikláním k prvnímu názoru, neboť mám za to, že věcný obsah pojmu práce přesčas nelze pominout.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Nárok na dovolenou při změně zaměstnavatele v průběhu měsíce . . .	29
Dodatková dovolená	30
Poskytování benefitů zaměstnancům	30
Zdravotní pojištění a zaměstnání kratší než sedm pracovních dnů . . .	31
Novela zákoníku práce a informování zaměstnanců	31

(9) Nárok na dovolenou při změně zaměstnavatele v průběhu měsíce

Při změně zaměstnavatele stanovenou podmínku 60 odpracovaných dnů sledují při navazování pracovního poměru pouze jednou, nebo se podmínka 60 odpracovaných dnů zjišťuje u každého zaměstnavatele zvlášť? V tomto případě šlo o tři zaměstnavatele.

Pro odpověď na tento dotaz je podstatné konstatování, že se jedná o změnu zaměstnavatele. Pokud by tomu tak nebylo, tzn. že všechny tři pracovní poměry by byly uzavřeny k témuž zaměstnavateli, zaměstnavatel by aplikoval ust. § 106 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož platí, že za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

Uvedené pravidlo znamená, že pro posouzení nároku na dovolenou se do počtu odpracovaných dnů sčítají odpracované dny ve všech takto navazujících pracovních poměrech.

Vrátíme-li se k tomu, že pracovní poměry sice na sebe navazují, ale jsou uzavřeny vždy k jinému zaměstnavateli, pak je aplikace ust. § 106 odst. 2 zákoníku práce vyloučena. Uvedené znamená, že se podmínky pro vznik nároku na dovolenou posuzují v každém pracovním poměru zvlášť.

Příklad:

1. pracovní poměr trvá od 1. 1. 2006 do 10. 9. 2006,
2. pracovní poměr trvá od 11. 9. 2005 do 31. 12. 2006, jedná se o pracovní poměry uzavřené k jinému zaměstnavateli.

Zaměstnanec v prvním pracovním poměru odpracoval více než 60 pracovních směn, tudíž mu vznikl nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok, a to v rozsahu 8/12 (za 8 celých kalendářních měsíců trvání pracovního poměru). U druhého zaměstnavatele odpracoval také více než 60 pracovních směn, pracovní poměr trval tři celé kalendářní měsíce.

Také v tomto případě půjde o poměrnou část dovolené za kalendářní rok, avšak nikoliv v rozsahu 3/12, ale 4/12. Čtvrtá dvanáctina dovolené bude zaměstnanci náležet na základě ust. § 10 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů.

Podle tohoto ustanovení platí, že poměrná část dovolené za kalendářní rok přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na

sebe bezprostředně navazují. Tato jedna dvanáctina dovolené náleží zaměstnanci od zaměstnavatele, u něhož byl v pracovním poměru déle než polovinu měsíce (v daném případě se jedná o druhého zaměstnavatele).

Aby toto pravidlo mohlo být uplatněno, musí i u druhého zaměstnavatele zaměstnanci vzniknout nárok na poměrnou část dovolené, nikoliv nárok na dovolenou za odpracované dny. Toto pravidlo se tudíž nemůže uplatnit například u tří pracovních poměrů, kdy ve 2. i 3. pracovním poměru zaměstnanec 60 pracovních směn neodpracoval.

Neuplatnilo by se ani v případě, pokud by se jednalo o dva pracovní poměry, kdy by ke změně došlo v takovém časovém horizontu, že by zaměstnanec v druhém z nich 60 pracovních směn odpracovat nemohl (změna by například proběhla 15., resp. 16., října).

(10) **Dodatková dovolená**

Nejsme si jisti, zda lze prodloužovat dovolenou o dny nad zákonné čtyři týdny a zda jde diferencovat dodatkovou dovolenou například podle odpracované doby (zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru méně než pět let, budou mít čtyři týdny, ostatní budou mít pět týdnů). Je možné tak postupovat?

Přikročí-li zaměstnavatel k prodloužení výměry dovolené, nejedná se o dodatkovou dovolenou – dodatková dovolená je samostatným druhem dovolené. Prodloužit délku dovolené je takto možné pouze o kalendářní týdny, nikoliv o jednotlivé dny. Toto prodloužení dovolené je možné realizovat pouze v kolektivní smlouvě, případně ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, nepůsobí-li u něho odborová organizace, nikoliv v individuálním smluvním dokumentu uzavřeném se zaměstnancem.

Na druhou část otázky není jednotný názor. Sama se přikláním k názoru, že tato diferenciací možná není, a to z důvodu, že zákoník práce v příslušném ustanovení neobsahuje dovětek, že zaměstnavatel zároveň může stanovit podmínky, za nichž prodloužená výměra dovolené náleží.

Tento dovětek je naopak obsažen u odstupného, tudíž ve vztahu k odstupnému se odlišný přístup zaměstnavatele k jednotlivým skupinám zaměstnanců za porušení rovného zacházení se všemi zaměstnanci nepovažuje.

(11) **Poskytování benefitů zaměstnancům**

Chtěli bychom jako zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům benefity (např. průkazky do posilovny, příspěvek na dopravu, různé hodnoty stravenek). Lze v tomto případě zaměstnance diferencovat, např. podle délky odpracované doby nebo podle pozice, kterou vykonávají? Nebude to bráno jako diskriminace podle zákoníku práce?

Vyjmovaná plnění typu průkazka do posilovny, příspěvek na dopravu apod. nemají souvislost s uzavřenými pracovními vztahy, ale jedná se o plnění, která zaměstnavatel (coby podnikatel) hradí ze zisku. Z tohoto důvodu se jejich poskytování neřídí zásadami, které jinak platí pro pracovní vztahy (rovné zacházení se všemi zaměstnanci, zákaz diskriminace apod.) a je možné mezi zaměstnanci diferencovat. Uvedené se již netýká délky dovolené na zotavenou a hodnoty stravenek, resp. její části, kterou zaměstnavatel zahrnuje do daňově účinných nákladů.

Příklad:

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravenky v hodnotě 50 Kč, 55 % z této částky zahrne u všech zaměstnanců do daňově účinných nákladů, ohledně zbývající částky má možnost rozhodnout, zda ji bude hradit vybraným zaměstnancům celou ze zisku, případně, zda se zaměstnanci budou na její úhradě sami podílet (zisk a podíl zaměstnanců je možné kombinovat).

JUDr. Věra Hrouzková

- (12) Zdravotní pojištění a zaměstnání kratší než sedm pracovních dnů**
Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem „záskok“ na období od 27. 12. 2005 do 6. 1. 2006. Jak se sjednaný pracovní vztah posuzuje, když ani v jednom z kalendářních měsíců netrval déle než sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích, avšak v úhrnu to bylo jedenáct po sobě jdoucích kalendářních dnů?

Jedná-li se povahou pracovního vztahu o příležitostné zaměstnání ve smyslu § 6 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, není takový zaměstnanec z titulu tohoto vztahu účasten nemocenského (a tedy ani zdravotního) pojištění. Ve smyslu citované právní normy se za příležitostné považuje zaměstnání:

- „krátkodobé“, které podle ujednání nemělo trvat a ani netrvalo déle než sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích, přičemž jde o nahodilé jednorázové zaměstnání, které se v časovém horizontu šesti měsíců u téhož zaměstnavatele neopakuje,
- „dlouhodobé“, které bylo sjednáno na tak malý rozsah výkonu činnosti, že odměna nedosahuje ani 400 Kč za kalendářní měsíc.

V tomto případě byl pracovní poměr sjednán na dobu delší než sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích, a to na jedenáct kalendářních dnů, uvedené doby se za této situace sčítají. Za předpokladu, že pracovní poměr byl sjednán na plný úvazek s odměnou za kalendářní měsíc alespoň 400 Kč, není toto zaměstnání příležitostným, zakládá účast na nemocenském pojištění a zahrnuje se tedy do vyměřovacího základu pro placení pojistného na zdravotní pojištění.

Ing. Antonín Daněk

- (13) Novela zákoníku práce a informování zaměstnanců**

Slyšel jsem, že poslanci schválili novelu zákoníku práce, která ukládá zaměstnavatelům povinnost informovat zaměstnance. Nedovedu si to však představit v praxi, o co tedy jde?

Tento zákon, kterým se mění ještě dosavadní zákoník práce, byl již schválen oběma komorami Parlamentu České republiky a 15. 2. 2006 byl předložen k podpisu prezidentovi (v době redakční uzávěrky byl ještě u podpisu).

Z hlediska přirozeného práva je totiž nezbytné si přiznat základní fakt, že zaměstnanec musí mít právo na to, aby byl v souvislosti s výkonem své práce u zaměstnavatele informován a aby jeho názory někdo vzal na vědomí, zkrátka aby byl konzultován.

Podle ustanovení § 18 zákoníku práce mají zaměstnanci, případně jejich zástupci, právo být informováni a ve stanovených případech i konzultováni, pokud jde o záležitosti zaměstnavatele, které se mohou dotýkat jejich za-

městnaneckého vztahu. Přitom nejde jen o strohou právní povinnost, ale o možnost zaměstnavatele vytvářet v zaměstnancích pocit sounáležitosti k firmě.

Zákoník práce proto již od roku 2001 jednoznačně stanoví, že projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, případně jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců s úmyslem a konečným účelem dosažení vzájemné shody (ke které se samozřejmě v praktickém životě někdy nedospěje).

Zaměstnavatel má informovat a projednávat se zaměstnanci záležitosti, které zákoník práce obecně vymezuje, dostatečně včas, aby mohl na názory zaměstnanců, resp. jejich zástupců, reagovat, případně je vzít při svém rozhodování v úvahu. Jde o právo jednotlivých zaměstnanců na informace a projednání, respektive jejich zástupců, což vyplývalo i ze směrnic Evropské unie.

Protože Evropská unie přijala další směrnici Rady 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství, bylo nezbytné dosavadní úpravu zákoníku práce ještě dále zpřesnit a doplnit. Stávající právní úprava zákoníku práce dále výslovně netransponuje čl. 6 uvedené směrnice, který požaduje, aby zaměstnavatel mohl označit některé informace za důvěrné a neupravuje povinnost mlčenlivosti pro odborníky, které by si zástupci zaměstnanců přizvali.

Zákoník práce proto nyní podle návrhu předloženého prezidentu k podpisu stanoví, že informováním se rozumí předávání údajů zaměstnavatelem zaměstnancům, případně zástupcům zaměstnanců, aby se s nimi seznámili a posoudili je (sněmovní tisk č. 1001 na www.psp.cz).

Zaměstnavatel je povinen poskytnout tyto informace vhodným způsobem a v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření tak, aby se s nimi zaměstnanci mohli seznámit a vyjádřit své stanovisko a připravit se na projednání. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnanců o osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci. Projednání se uskuteční na základě informací poskytnutých zaměstnavatelem a na základě stanoviska, které jsou zaměstnanci, popřípadě zástupci zaměstnanců, oprávněni vyjádřit. Zaměstnanci mají rovněž právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Pro transpozici směrnice bylo nezbytné v zákoníku práce výslovně stanovit, že zaměstnavatelé jsou povinni zajistit informování zaměstnanců o nejnovějším a pravděpodobném vývoji činnosti podniku a o hospodářské situaci, a dále o struktuře a pravděpodobném vývoji a zamýšlených opatřeních, zejména pokud je ohrožena zaměstnanost.

Pokud jde o vymezení důvěrných informací, takovou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele. Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních předpisů – například zákonem č. 148/1998 Sb., o ochraně utajovaných skutečností, nebo záležitosti, které jsou předmětem obchodního tajemství podle obchodního zákoníku (§ 17), není zaměstnavatel povinen projednávat.

JUDr. Jaroslav Jakubka

Obsah: Skončení pracovního poměru a následná spolupráce s firmou z domova	29
Nárok na dovolenou při odchodu na mateřskou	30
Srovnatelné podmínky při vyslání zaměstnance do zahraničí	31
Zdaňování odměny zastupitele města	32

(14) Skončení pracovního poměru a následná spolupráce s firmou z domova

Jsme obchodní firma se zahraniční působností. Zaměstnanec prodejního oddělení, který u nás jako jediný hovoří francouzsky a obsluhuje telefonicky francouzské zákazníky, dal výpověď z pracovního poměru, byl by však ochoten zákazníky nadále telefonicky obsluhovat „z domu“ i po skončení pracovního poměru a tuto práci nám fakturovat jako fyzická osoba do doby, než si za něj najdeme kvalifikovanou náhradu. Nevystavili bychom se tím riziku, že bude taková smlouva posuzována jako tzv. švarcsystém?

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, umožňuje právnické nebo fyzické osobě svěřit jiné fyzické osobě, která má činnosti, které jí mají být svěřeny, zahrnutý v předmětu činnosti (podmínkou je existence živnostenského listu nebo jiného oprávnění na danou činnost) s tím, že nebude svěřené úkoly zajišťovat v zastřeném pracovněprávním vztahu. Provozování svěřené činnosti musí naplňovat znaky podnikání ve smyslu § 2 odst. 1 obchodního zákoníku.

Obchodnězávazkový vztah je obecně naplněn, jestliže fyzická osoba podniká soustavně, samostatně, pod vlastním jménem, na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. Zejména samostatností se podnikatelská činnost nejvíce odlišuje od pracovněprávního vztahu. Znamená to, že živnostník rozhoduje o své činnosti samostatně a nikoliv v závislosti na pokynech a příkazech druhého smluvního subjektu.

Zajišťování svěřené činnosti, tj. telefonická obsluha francouzských zákazníků vaší firmy, vaším bývalým zaměstnancem z domu by nenaplnovalo znaky podnikání. Svěřená činnost by nebyla bývalým zaměstnancem totiž vykonávána samostatně, a to proto, že by se při telefonické obsluze francouzských zákazníků firmy nutně neobešel bez organizačních a řídicích pokynů zaměstnanců vaší firmy. To znamená, že mezi bývalým zaměstnancem a vaší firmou jako účastníky právního vztahu by byl vztah podřízenosti a nadřízenosti. Uvedenou činnost by bývalý zaměstnanec nevykonával pod vlastním jménem, ale jménem vaší firmy jako druhého účastníka právního vztahu.

Smluvní vztah mezi firmou a bývalým zaměstnancem by nutně nesl znaky pracovněprávního vztahu, a jednalo by se tudíž o zastřený pracovněprávní vztah a docházelo by tak k porušování § 13 zákona o zaměstnanosti vaší firmou.

Jestliže právnická nebo fyzická osoba svěří plnění úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti jiné fyzické osobě, která nemá tuto činnost zahrnutou v předmětu své činnosti, nemá např. živnostenský list nebo jiné oprávnění a bude ji vykonávat v jiném vztahu než pracovněprávním (např. podle občanského zákoníku), bude se jednat o „švarcsystém“.

V dané situaci se mi jeví jako vhodnější dohodnout se zaměstnancem na změně sjednaných pracovních podmínek tak, aby telefonickou obsluhu vašich francouzských zákazníků mohl vykonávat doma a zůstal i nadále vaším zaměstnancem.

Podle ust. § 36 odst. 1 zákoníku práce sjednaný obsah pracovní smlouvy lze změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, musí zaměstnavatel provést písemně i její změnu. Je však třeba upozornit na to, že podle ustanovení § 267 odst. 2 zákoníku práce pracovní poměry zaměstnanců, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, se řídí ustanoveními tohoto zákoníku s těmito odchylkami:

- a) na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích,
- b) při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy a
- c) nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, případně ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

Mgr. Olga Bičáková

(15) Nárok na dovolenou při odchodu na mateřskou

Zaměstnankyně půjde v dubnu tohoto roku na mateřskou dovolenou. Nárok na dovolenou v naší firmě činí 20 dnů za rok. Domnívám se, že v jejím případě v důsledku mateřské dovolené a následně rodičovské dovolené se nárok na dovolenou nekrátí, může si proto celých 20 dní dovolené vybrat ještě před nástupem na mateřskou dovolenou?

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. Ve vztahu k matkám na mateřské dovolené a zaměstnancům na rodičovské dovolené platí ohledně dovolené další pravidla a souvislosti. Po dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské a rodičovské dovolené, platí pro zaměstnavatele zákaz určit jí dobu čerpání dovolené. Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené (§ 157 odst. 1 zákoníku práce), a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

Vzhledem k tomu, že obecná právní úprava nevyžaduje pro tuto žádost zaměstnankyně písemnou formu, je třeba mít za to, že ji zaměstnankyně může uplatnit i ústně. U zaměstnankyně nastupující mateřskou dovolenou v dubnu 2006 je předpoklad, že odpracuje 60 dnů v kalendářním roce, proto jí vznikne nárok na dovolenou za kalendářní rok, v daném případě 20 dní. Doba mateřské dovolené se pro stanovení nároku na dovolenou považuje jako výkon práce. Zároveň předpokládáme, že nárok nebude krácen pro dobu, kterou za-

městnankyně neodpracovala, například z důvodu pracovní neschopnosti před nástupem na mateřskou dovolenou.

Pokud zaměstnavatel určí zaměstnankyni čerpání dovolené na zotavenou před nástupem na mateřskou dovolenou, zaměstnankyně bude tuto dovolenou čerpat v délce buď celoročního nároku, případně nároku zkráceného pro neodpracovanou dobu – viz výše. V případě, že zaměstnavatel čerpání dovolené před mateřskou dovolenou neurčí, zaměstnankyně může požádat o čerpání dovolené bezprostředně po mateřské dovolené, případně ji může čerpat do konce roku 2007 (zřejmě ve vazbě na nečerpání dovolené před nástupem na mateřskou dovolenou bude korigovat svoji žádost o rodičovskou dovolenou).

(16) Srovnatelné podmínky při vyslání zaměstnance do zahraničí

Zaměstnanci byli vysláni na jeden měsíc do Anglie na zaškolení k výrobní lince. Školení za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda podle mzdových předpisů platných pro zaměstnavatele, a v případě, že je s tím spojena i pracovní cesta, cestovní náhrady (stravné, ubytování, náhrady za použití vlastního vozidla). Účast na tomto školení může být zaměstnanci uložena a je povinen je absolvovat. Zaměstnanci však poukazují na délku této pracovní cesty, a pokud trvá déle než 20 či 30 kalendářních dnů, požadují nárok na výši mzdy, jaká je na stejné pracovní pozici v Anglii – srovnatelné podmínky. Domnívám se, že srovnatelné mzdové podmínky nelze poskytnout, jelikož zaměstnanci jsou vysláni na pracovní cestu a náleží jim mzda podle příslušných předpisů (zákoník práce, zákon o cestovních náhradách). Argumentují však § 6 zákoníku práce, podle něhož se prý na ně vztahuje právní úprava členského státu, ve kterém je práce konána, pokud jde o minimální mzdové tarify. Co se tedy přesně myslí vysláním zaměstnance do zahraničí?

Zaměstnanci vyslanému na území jiného členského státu Evropských společenství má zajistit ust. § 6 odst. 2 až 5 zákoníku práce vyjmenované srovnatelné pracovní a mzdové podmínky.

Zákoník práce v tomto ani v jiném ustanovení nspecifikuje, co je třeba rozumět „vysláním zaměstnance k výkonu práce na území jiného členského státu Evropských společenství“. Při aplikaci citovaného ustanovení je třeba vyjít ze slova „vysílá-li“, což zahrnuje i pracovní cestu (zaměstnanec neabsolvuje pracovní cestu o své vůli, ale z rozhodnutí vedoucího zaměstnance, který jej na pracovní cestu vysílá). Rovněž zákon o cestovních náhradách (zákon č. 119/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů) používá slova „vyslání zaměstnance na pracovní cestu“. Z dosud uvedeného vyplývá, že § 6 zákoníku práce je třeba vztahovat i na pracovní cesty (zahraniční pracovní cesty).

Pokud jde o mzdové podmínky, které je třeba porovnávat, jedná se o minimální mzdu, minimální mzdové tarify a příplatky za práci přesčas, tedy složky mzdy, které má zaměstnanec i podle českého práva zaručeny. Neporovnáme tudíž mzdu ve výši, která je obvykle v daném státě zaměstnancům na dané nebo srovnatelné pracovní pozici poskytována, ale pouze to, co je zaměst-

nancům zaručeno. Zde je třeba upozornit, že nikoliv všechny členské státy mají uzákoněnu výši minimální mzdy, zde je třeba postupovat podle obecně závazné právní úpravy každého jednotlivého státu zvlášť.

Aby nastoupilo posouzení výhodnosti mzdových podmínek, musí být zároveň splněny dvě podmínky:

- zaměstnanec musí být vyslán na území jiného členského státu Evropských společenství na období celkově nejméně jeden měsíc za posledních 12 měsíců od počátku vyslání a
- musí konat práci celkem alespoň 22 dnů v období posledních 12 měsíců od počátku vyslání.

Z uvedeného je možné dovodit, že pokud je zaměstnanec vyslán na území jiného členského státu Evropských společenství v posledních 12 měsících od počátku vyslání na pracovní cestu v délce 20 dnů, nejedná se nejméně o jeden měsíc, navíc by zřejmě nebyla splněna podmínka výkonu práce celkem nejméně 22 dnů v období posledních 12 měsíců od počátku vyslání.

K tomu, aby dotaz mohl být zodpovězen s konečnými závěry, tazatel neuvádí všechny potřebné údaje, tudíž se jedná jen o rámcovou odpověď.

JUDr. Věra Hrouzková

(17) Zdaňování odměny zastupitele města

Zaměstnanec je členem zastupitelstva města. Dvakrát v měsíci je zaměstnanci poskytováno pracovní volno a jako členovi obecního zastupitelstva je mu vyplacena odměna. Rozumím tomu správně, že je zdaněna zvláštní sazbou daně podle § 36 odst. 1 bodu a) zákona č. 586/1992 Sb.? Rozlišují se odměny statutárního orgánu?

Předpokládáme, že v tomto případě je váš zaměstnanec jako člen zastupitelstva v dalším pracovněprávním vztahu. Dále předpokládáme, že prohlášení k dani podepsal pouze u vás, jako u svého hlavního zaměstnavatele. U druhého zaměstnavatele je třeba vycházet ze znění § 38h odst. 3 ZDP. Záloha ze zdanitelné mzdy plynoucí od plátce, u kterého poplatník nepodepsal na příslušné zdaňovací období prohlášení k dani podle § 38k odst. 4, se sráží podle § 38h odst. 2, a to nejméně ve výši 20 % ze zdanitelné mzdy bez přihlídnutí k § 38h odst. 1, pokud nejde o příjmy zdaněné zvláštní sazbou daně podle § 6 odst. 4 ZDP, nebo podle § 36 odst. 1 písm. a) ZDP.

Přitom v případě příjmů podle § 6 odst. 4 se rozumí příjmy, jejichž úhrnná výše u téhož zaměstnavatele nepřesáhne v kalendářním měsíci částku 5 000 Kč. Tyto příjmy jsou zdaňovány zvláštní sazbou daně podle § 36 odst. 2 písm. c) ZDP, tj. ve výši 15 %.

Daňové přiznání je povinen podat každý, jehož roční příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, přesáhly 15 000 Kč, pokud se nejedná o příjmy od daně osvobozené nebo o příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně (§ 38g odst. 1 ZDP).

Vzhledem k tomu, že v uvedeném případě byla daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně, nebyl zaměstnanec povinen podat daňové přiznání.

Ing. Miloš Kořínek

Obsah: Podmínky výpovědi pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti	29
Opětovný nárok na podporu v nezaměstnanosti	29
Splnění nároku na dovolenou za kalendářní rok	31
Mzda při dohodě o provedení práce	32

(18) Podmínky výpovědi pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti

Při jakém druhu výpovědi je možné se přihlásit jako uchazeč o podporu v nezaměstnanosti na úřadu práce?

Podle dřívějšího zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se hmotné zabezpečení neposkytovalo, jestliže uchazeč o zaměstnání v posledních šesti měsících opětovně ukončil zaměstnání sám bez vážných důvodů, nebo s ním v této době bylo zaměstnání ukončeno pro neuspokojivé pracovní výsledky nebo pro porušování povinností vyplývajících ze zaměstnání. Tato právní úprava však pozbyla účinnosti dnem 30. září 2004. Nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dnem 1. října 2004, tuto podmínku nepřevzal, protože vychází z principu, že ten, kdo přispíval na státní politiku zaměstnanosti, má nárok na to, aby mu z těchto prostředků byla hrazena podpora v nezaměstnanosti v době, kdy zaměstnání nemá. Ten, kdo do tohoto systému zapojen nebyl, nebo byl, ale po kratší než stanovenou dobu, tj. 12 měsíců, má nárok na služby ze strany úřadu práce, ale podporu v nezaměstnanosti nepobírá.

Tato právní úprava umožňuje i započítání doby pravidelného výkonu prací osob ve výkonu trestu odnětí svobody jako doby zaměstnání, neboť se jedná o činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Vyloučení nároku na podporu v nezaměstnanosti u toho uchazeče o zaměstnání, který je poživitelem starobního důchodu, je podloženo skutečností, že je finančně zabezpečen z jiného systému.

Podpora v nezaměstnanosti nenáleží také uchazeči o zaměstnání, který je zabezpečen výsluhovým příspěvkem nebo příspěvkem za službu podle zvláštních předpisů a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by jinak uchazeči o zaměstnání náležela.

Uchazeč o zaměstnání, který byl uznán plně invalidním a je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek, má i nadále při splnění zákonných podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Důvody skončení předchozího zaměstnání jsou právně relevantní v případě opětovného poskytování podpory v nezaměstnanosti.

(19) Opětovný nárok na podporu v nezaměstnanosti

Jaká doba pracovního poměru je nutná, například mezi dvěma obdobími, kdy někdo byl v evidenci úřadu práce jako uchazeč o podporu v nezaměstnanosti, aby mohla být podpora v nezaměstnanosti znovu vyplácena?

Zákon o zaměstnanosti stanoví rozdílné podmínky pro vznik opětovného nároku na podporu v nezaměstnanosti v závislosti na tom, zda uchazeči o zaměstnání v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů

o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba (tj. 6, 9 nebo 12 měsíců), nebo jenom její část.

Uchazeči o zaměstnání neuplynula celá podpůrčí doba (§ 48): Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrčí doba a po uplynutí části podpůrčí doby nastoupil do zaměstnání nebo vykonával výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti po dobu alespoň tří měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu, tj. 6, 9 nebo 12 měsíců.

Jestliže byla doba zaměstnání nebo výdělečné činnosti zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti kratší než 3 měsíce (stačí třeba setrvat v zaměstnání 1 den), má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí doby. Současně musí být vždy splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání, tj. zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, v délce 12 měsíců v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

Uchazeči o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba (§ 49): Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání **uplynula celá podpůrčí doba**, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby **nastoupil do zaměstnání nebo vykonával výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a to po dobu alespoň šesti měsíců. Tato doba se nevyžaduje v případech,**

- kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnání nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů [uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce],
- nebo skončil zaměstnání z důvodů uvedených ve zvláštním právním předpise [organizačními důvody se rozumí důvody uvedené v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce], nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek (např. okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodů uvedených v § 54 zákoníku práce).

V těchto případech stačí, aby uchazeč o zaměstnání například po 1 měsíci skončil zaměstnání z výše uvedených důvodů a vznikne mu nárok na podporu v nezaměstnanosti opět po celou podpůrčí dobu, aniž by musel odpracovat celých 6 měsíců. **Současně i zde ale musí být vždy splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání**, tj. zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v délce 12 měsíců v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání [§ 39 odst. 1 písm. a)].

Do doby 6 měsíců se ale nezapočítává doba zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti vykonávané v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, tzv. nekolidující zaměstnání (§ 25 odst. 1 a 3), a krátkodobé zaměstnání, tj. zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním (§ 20) a je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud

odpovídá jeho zdravotnímu stavu (§ 25 odst. 5). Pro úplnost si dovoluji na závěr uvést plné znění příslušných ustanovení zákoníku práce, na které výše uvedený text odkazuje.

§ 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce: Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

§ 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce: Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

§ 54 zákoníku práce: (1) Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže

- a) podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřeveďl v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jinou pro něho vhodnou práci,
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

(2) Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kde se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

(3) Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků za výpovědní dobu.

Podle § 55 musí zaměstnanec okamžitě zrušení pracovního poměru provést písemně, musí v něm skutkově vymezit důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit zaměstnavateli, jinak je neplatné, uvedený důvod nesmí dodatečně měnit. *Mgr. Olga Bičáková*

(20) Splnění nároku na dovolenou za kalendářní rok

Zaměstnanec dal výpověď k 31. prosinci 2005. Do konce února mu běžel výpovědní lhůta a vznikl mu v roce 2006 nárok na poměrnou část dovolené. Jak jsme měli správně postupovat?

Podmínkou pro splnění nároku na dovolenou za kalendářní rok je, aby zaměstnanec za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli u něho konal práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Vzhledem k tomu, že dovolená na zotavenou se poskytuje za daný kalendářní rok, nelze započítávat do šedesátí dnů konání práce dny, které zaměstnanec odpracoval v přecházejícím kalendářním roce.

Za předpokladu, že zaměstnanec odpracuje u téhož zaměstnavatele alespoň 60 dnů v kalendářním roce, avšak jeho pracovní poměr netrvá po celý kalen-

dávní rok, má nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok podle délky trvání pracovního poměru v kalendářních měsících. Délka poměrné části dovolené za kalendářní rok činí jednu dvanáctinu za každý celý měsíc trvání pracovního poměru. Pokud zaměstnanec nesplní uvedenou základní podmínku pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, tj. neodpracuje alespoň 60 dnů v kalendářním roce, vzniká mu za podmínky, že odpracuje alespoň 22 dnů, nárok na dovolenou za odpracované dny.

V uvedeném případě zaměstnanec odpracoval v období od 1. 1. až 28. 2. 2006 celkem 41 pracovních dnů, vznikl mu nárok na dovolenou za odpracované dny. Nevznikne mu tedy nárok na poměrnou část dovolené (z důvodů uvedených výše). Zaměstnanec tak bude mít nárok na jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok, tj. při základní výměře dovolené 4 týdnů 1,5 dne dovolené, při výměře 5 týdnů dovolené by čerpal 2 dny dovolené.

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 zákoníku práce). Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel může čerpání dovolené na zotavenou zaměstnanci, jehož pracovní poměr končí ke dni 28. 2. 2006, bez obav určit. Pokud zaměstnanec dovolenou na zotavenou nevyčerpá, vznikne mu nárok na náhradu mzdy za tuto nevyčerpanou dovolenou. Ve smyslu uvedeného lze hovořit o tom, že zaměstnanec nemá možnost souhlasit, nebo nesouhlasit s tím, jak zaměstnavatel ve věci jeho dovolené při skončení pracovního poměru rozhodne.

V případě zaokrouhlování se lze v praxi setkávat s různými způsoby. Nejčastěji se vypočtená část dovolené zaokrouhluje na celistvý počet půldnů tak, aby se zaokrouhlená poměrná část dovolené lišila od vypočteného rozsahu nejvýše o 1/4 dne, například 1,25 dne na 1 den, 1,26–1,75 na 1,5 dne, 1,76–2,25 na 2 dny, 2,26–2,75 na 2,5 dne, 2,76–3,25 na 3 dny atd.

Tato pravidla zaokrouhlování se uplatňují pouze ve vztahu k dovolené, kterou zaměstnanec skutečně čerpá. V případě, že je mu nevyčerpaná dovolená proplácena, žádné zaokrouhlování se neprovádí.

(21) Mzda při dohodě o provedení práce

Budeme uzavírat dohody o provedení práce, jaká minimální hodinová mzda musí být uvedena ve smlouvě?

Odměna za práci konanou na základě dohody o provedení práce sjednaná se zaměstnancem musí respektovat zákonnou zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci mj. v oblasti odměňování. Její výše by tak měla korespondovat s výši mzdy, která náleží zaměstnanci v pracovním poměru, koná-li stejnou nebo obdobnou práci.

V případě, že na základě dohody o provedení práce má být konána práce, kterou u zaměstnavatele nikdo nekoná (ani obdobnou práci), je možné zvážit, do kterého tarifního stupně by tato práce byla zařazena, pokud by tomu tak bylo, a výši zvoleného tarifního stupně vzít jako základ zmíněné odměny.

Rovněž u výše odměny zaměstnavatel může vzít v úvahu nejenom složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce, ale také pracovní podmínky, za nichž je daná práce konána, i očekávané pracovní výsledky a pracovní výkonnost zaměstnance.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah:	Fyzická osoba zaměstnává na krátkou sezónní výpomoc	29
	Proplácení dovolené po mateřské	30
	Konkurenční doložka	31
	Přivýdělek při podpoře v nezaměstnanosti	32

(22) Fyzická osoba zaměstnává na krátkou sezónní výpomoc

Fyzická osoba provozuje stánek s občerstvením a potřebuje na dva letní měsíce prodavačku na výpomoc na dvě hodiny denně. Není v rozporu s platnými předpisy, jestliže uzavře se zájemkyní dohodu o provedení práce od 1. 7. do 31. 7. a od 1. 8. do 31. 8. 2006, v každém měsíci na 40 hodin a s měsíční odměnou 4 000 Kč? Je vůbec možné uzavřít dohodu o provedení práce, nebo je nutné uzavřít jiný zaměstnanecký poměr, například dohodu o pracovní činnosti?

Podnikatel – fyzická osoba může s fyzickou osobou v daném případě uzavřít jak dohodu o provedení práce, tak i dohodu o pracovní činnosti, musí však dodržet příslušná ustanovení zákoníku práce. Dohodu o provedení práce zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem tehdy, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 100 hodin v daném kalendářním roce. Tato podmínka by podle zadání byla dodržena.

Tato dohoda se uzavírá jak písemně, tak i ústně. V obsahu dohody musí být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a zpravidla se sjednává doba, v níž má být pracovní úkol proveden. Pokud není pracovní úkol proveden ve sjednané době, zaměstnavatel může od dohody odstoupit. Zaměstnanec může od dohody odstoupit, nemůže-li pracovní úkol provést proto, že mu zaměstnavatel nevytvořil sjednané pracovní podmínky. Zaměstnavatel je povinen v takovém případě nahradit škodu, která mu tím vznikla. Odměna za provedenou práci je splatná po dokončení a odevzdání práce.

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, i když předpokládaný rozsah práce nepřesahuje 100 hodin. V těchto dohodách o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedena sjednaná práce, odměna za vykonanou práci, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá (uzavírá se na dobu určitou nebo neurčitou).

Nevyplývá-li způsob zrušení přímo z uzavřené dohody, lze ji zrušit vzájemnou dohodou a jednostranně jen výpovědí z jakéhokoliv důvodu, nebo bez uvedení důvodů s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla písemná výpověď druhému účastníku doručena. Okamžitě zrušení dohody lze sjednat jen pro případy, v nichž lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

Zatímco odměna náležející z dohody o provedení práce nepodléhá odvodu pojistného na zdravotní a sociální pojištění, z odměny vyplacené z dohody o pracovní činnosti zaměstnavatel tyto odvody provádí (za podmínky, nejde-li o příležitostné zaměstnání ve smyslu zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů).

Z výše uvedeného vyplývá, že je zcela na zaměstnavateli, jaký pracovně-právní vztah s ohledem na zadání, jak je popsáno v dotazu, zvolí. Nelze vyloučit ani uzavření pracovního poměru na dobu určitou při současném sjednání kratšího pracovního úvazku. V tomto případě by zaměstnankyni náležela mzda odpovídající odpracované době, jakož i další nároky – nárok na dovolenou na zotavenou (po splnění podmínek daných zákoníkem práce), na náhradu cestovních výdajů apod. Pokud jde o zmiňované dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tyto a další nároky zaměstnanci nenáležejí, ale musely by být v příslušné dohodě výslovně sjednány.

Sjednávali-li zaměstnavatel některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je jeho zákonnou povinností dodržovat zákonnou zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, a to mj. v oblasti odměňování. Odměna, která je povinně sjednávána jak v dohodě o pracovní činnosti, tak v dohodě o provedení práce, musí být sjednána v takové výši, aby tato zásada nebyla porušována. V praxi tento požadavek znamená, že její výše musí být srovnatelná se mzdou, kterou by zaměstnanec obdržel, pokud by danou činnost vykonával v pracovním poměru. Výše sjednané odměny musí být srovnatelná i s úrovní odměňování v jiných pracovních činnostech: v popisovaném případě vychází odměna 100 Kč na 1 hodinu práce, tudíž je na zaměstnavateli, aby tuto částku porovnal se mzdou, která jiným zaměstnancům náleží za práci vyšší i nižší složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Pro úplnost doplňuji, že s prodavačkou je možné sjednat, a to bez ohledu na vybraný pracovněprávní vztah, dohodu o hmotné odpovědnosti. Tato dohoda může být uzavřena buď samotným smluvním ujednáním, nebo v rámci dohody o pracovní činnosti, resp. dohody o provedení práce. V případě dohody o provedení práce by musela být dodržena písemná forma, neboť dohoda o hmotné odpovědnosti se uzavírá v písemné formě, přičemž její nedodržení má za následek její neplatnost.

(23) **Proplácení dovolené po mateřské**

Zaměstnankyni, která je nyní na mateřské dovolené, vznikl v roce 2004 nárok na dovolenou 25 dní, z důvodu nemoci jí byla dovolená zkrácena o tři dny (zůstatek 22 dnů). Celý rok 2005 byla na rodičovské dovolené a dále v ní pokračuje. Údajně měly být zaměstnankyni v měsíci v lednu 2006 proplaceny dva dny dovolené?

Zákonem č. 436/2004 Sb. bylo s účinností od 1. října 2004 uzákoněno, že pokud zaměstnavatel neurčil zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmuž zaměstnavateli trval 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 v nástupu na dovolenou nebrání překážky v práci uvedené v § 108 odst. 3 zákoníku práce. Pokud tedy zaměstnanec nemůže nastoupit na tuto dovolenou v rozsahu čtyř „povinných týdnů“ z důvodu pracovní neschopnosti nebo mateřské či rodičovské dovolené, k nástupu dovolené „ze zákona“ prvním pracovním dnem v listopadu nedojde.

V souvislosti s čerpáním rodičovské dovolené platí, že pokud zaměstnankyně nevyčerpala v příslušném kalendářním roce, za který jí vznikl nárok na dovolenou, alespoň čtyři týdny dovolené z důvodu čerpání mateřské nebo rodi-

čovské dovolené, převádí se jí tento nárok do příštího kalendářního roku. Pokud však zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou i do konce příštího kalendářního roku a čtyři týdny dovolené, na které jí vznikl nárok v předchozím kalendářním roce, nevyčerpá ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou jí zanikne.

V případě dovolené, která přesahuje čtyři týdny a kterou zaměstnanec nevyčerpal ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato dovolené vyčerpána do konce dalšího (tj. přespříštího) kalendářního roku.

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud zaměstnankyně nevyčerpala 22 dní dovolené z roku 2004 ani v roce 2005, dovolená ve výměře čtyř týdnů jí propadla (ač to není v dotazu zmíněno, vycházím z toho, že zaměstnankyně v roce 2004 ani 2005 dovolenou z roku 2004 v rozsahu čtyř týdnů nečerpala). Zaměstnankyni mohou být zbývající dva dny dovolené převedeny do roku 2006, a to na základě jejího písemného souhlasu adresovaného zaměstnavateli. Jiná je otázka čerpání této dovolené – dobu čerpání určuje zaměstnavatel, přičemž zaměstnankyně již nemá právní nárok, aby zaměstnavatel vyhověl její žádosti o čerpání dovolené v konkrétním termínu (nejedná se o dovolenou čerpanou tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou). Pokud zaměstnavatel umožní vyčerpat tyto dva dny v roce 2006, zaměstnankyně přeruší rodičovskou dovolenou a po vyčerpání dovolené na zotavenou opět požádá zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené.

(24) Konkurenční doložka

Pokud zaměstnanec podepíše konkurenční doložku jako součást pracovní smlouvy, nebo konkurenční dohodu – zvlášť – s tím, že po ukončení pracovního poměru nebude vykonávat určitou konkurenční soutěžní činnost a je sjednána i smluvní pokuta za nedodržení, není zaměstnavatel povinen zároveň sjednat i peněžité vyrovnání pro zaměstnance jako kompenzaci za to, že ten konkurenční doložku podepsal? Nelze na jednu sjednat zkušební dobu i konkurenční doložku?

V dotazu není uvedeno, kterého dne byla posuzovaná pracovní smlouva obsahující ujednání o zákazu konkurence (na pojmenování nezáleží) uzavřena. S ohledem na vývoj právní úpravy této problematiky je možné rozlišit tři období, a to: 1. období do 31. 12. 2000, kdy konkurenční doložka nebyla žádným pracovněprávním předpisem upravena, 2. období od 1. 1. 2001 do 29. 2. 2004, kdy se uplatňovala novela zákoníku práce daná zák. č. 155/2000 Sb., 3. období od 1. 3. 2004 dosud (zákon č. 46/2004 Sb.).

K období ad 1.: konkurenční doložku sjednanou do 31. 12. 2000 není možné pro absenci pracovněprávní úpravy posuzovat jako pracovněprávní ujednání, ale z pohledu občanského, případně obchodního zákoníku. Ve druhém uvedeném období nebyly podmínky pro sjednání konkurenční doložky zákoníkem práce precizovány – zaměstnavatel neměl povinnost se zavázat platit zaměstnanci peněžité vyrovnání, neplatilo omezení týkající se zkušební doby, dohodu o zákazu konkurence nebylo možné vypovědět, nebylo možné od ní jednostranně odstoupit apod. Všechna tato zpřesnění a požadavky přinesl zákon č. 46/2004 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. března 2004 (třetí období). Konkrétní ujednání uzavřené se zaměstnancem je tak třeba posoudit z pohledu uvedeného. K vzneseným dotazům:

1. Má-li být dohoda o zákazu konkurence uzavřena po datu 1. 3. 2004, zaměstnavatel se v ní musí k výplatě peněžitého vyrovnání zavázat, a to ve výši nejméně průměrného výdělku za každý měsíc trvání závazku. Tato kompenzace musí být sjednána přímo v příslušné dohodě – srov. § 29a odst. 2 zákoníku práce. Toto peněžité vyrovnání není možné vyplatit ani za trvání pracovního poměru, ani najednou při jeho skončení, ale měsíčně pozadu, za každý měsíc, kdy již pracovní poměr skončil. Vzhledem k tomu, že se nejedná o mzdu, je vhodné sjednat termín splatnosti peněžitého vyrovnání – tímto dnem může být jak pravidelný termín výplaty mezd, tak se může jednat i o jiný den. Toto ujednání má význam pro budoucí posouzení, zda zaměstnavatel není s výplatou peněžitého vyrovnání v prodlení (zda jsou dány podmínky pro to, aby zaměstnanec s odvoláním na § 29a odst. 6 zákoníku práce dohodu o zákazu konkurence vypověděl).
2. Je-li se zaměstnancem v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, konkurenční doložka je možné sjednat až po jejím uplynutím buď dodatkem k pracovní smlouvě, nebo samostatnou dohodou. Je-li v konkrétním případě sjednána jak zkušební doba, tak i konkurenční doložka a jedná se o ujednání po datu 1. 3. 2004, je konkurenční doložka neplatná (viz výše).

JUDr. Věra Hrouzková

(25) Přivýdělek při podpoře v nezaměstnanosti

Kdy je možný přivýdělek uchazeče o zaměstnání při podpoře v nezaměstnanosti?

Podle § 25 odst. 3 písm. a) a b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (tudíž i případnému poskytování podpory v nezaměstnanosti) nebrání

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
- b) výkon činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce), pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Podle nařízení vlády č. 513/2005 Sb., kterým se mění nařízení č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, ve znění pozdějších předpisů, činí od 1. 7. 2006 výše minimální mzdy 7 955 Kč (do 30. 6. 2006 to je 7 570 Kč) pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou. Měsíčním výdělkem (měsíční odměnou, průměrnou měsíční odměnou) se rozumí hrubý výdělek zaměstnance před odečtením zálohy na daň z příjmů fyzických osob a pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.

Pokud se týká poloviny stanovené týdenní pracovní doby, k tomu uvádím následující: Podle § 83a odst. 1 zákoníku práce činí délka pracovní doby nejvýše 40 hodin týdně (výjimky jsou uvedeny v odst. 2 § 83a).

Mgr. Olga Bičáková

Obsah: Zaměstnávání mladistvých brigádníků	29
Výpověď na základě uznání invalidity	29
Sjednání dohody o mlčenlivosti	30
Den nástupu do nového zaměstnání	30
Přemístění závodu do jiné lokality	31
Nárok na odměnu při odchodu do předčasného starobního důchodu .	32

(26) Zaměstnávání mladistvých brigádníků

O jaký právní předpis se opírá postup, že mladiství mohou být zaměstnání na odpolední směny až od 16 let a na dvanáctihodinovou pracovní směnu mohou až od 17 let?

Pokud jde o zařazování zaměstnanců starších 16 let do odpoledních směn, žádný obecně závazný právní předpis tuto otázku výslovně neupravuje. Zaměstnavatel však musí vzít v úvahu, že pracovní doba mladistvých zaměstnanců mladších 16 let činí nejvýše 30 hodin týdně a v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout šest hodin. Zaměstnanec mladší 16 let tedy práci v odpolední směně zakázána nemá, ale tato směna u něho může činit nejvýše šest hodin [§ 83a odst. 2 písm. d) zákoníku práce].

Uvedený limit – délka směny nejvýše šest hodin u mladistvých mladších 16 let – se zřejmě týká i části otázky na sedmnáctileté pracovníky, neboť je zde zmíněna délka směny v rozsahu 12 hodin. Vzhledem k tomu, že je ale uveden věk 17 let, upozorňuji, že v zákoně nejsou řešeni zaměstnanci ve věku 16–17 let. I v tomto případě je tak rozhodující věk zaměstnance.

U délky směny v rozsahu 12 hodin se však jedná rovněž o práci v noci, tj. o práci v době mezi 22. a 6. hodinou. Tato noční práce je mladistvým (mladším 18 let) zakázána, avšak výjimečně zaměstnanci starší 16 let (nikoliv 17, jak se uvádí), mohou konat noční práci nepřesahující jednu hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání. Tato noční práce pak musí bezprostředně navazovat na jejich práci připadající podle rozvrhu pracovních směn na denní dobu (§ 166 odst. 1 zákoníku práce).

(27) Výpověď na základě uznání invalidity

Kolektivní smlouvou je ve společnosti stanoveno odstupné i při ukončení pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Nevíme, zda pro ukončení pracovního poměru podle tohoto paragrafu nebo se zaměstnancem, kterému byla přiznána plná invalidita, stačí rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení, ve kterém je uvedeno: „... podle zjištění vašeho zdravotního stavu jste plně invalidní. Z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla vaše schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %“. Nebo musíme zaměstnance vyslat k lékaři pro závodní preventivní péči na mimořádnou zdravotní prohlídku a pracovní poměr ukončit až na základě jeho vyjádření, zda je, či není schopen vykonávat sjednaný druh práce?

Rozhodnutí ČSSZ o přiznání plné invalidity, jak je citováno v dotazu, není dostačujícím podkladem pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Je tomu tak z důvodu, že tento výpovědní důvod je dán, **pozbyli-li** zaměstnanec vzhledem ke svému

zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení **dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci** (nebo ji nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí).

Zvýšenou pozornost je třeba věnovat zejména zvýrazněným slovům, neboť se musí jednat o dlouhodobou záležitost a navíc tato ztráta způsobilosti se musí vztahovat k práci, která byla se zaměstnancem sjednána v pracovní smlouvě. Občan, který byl uznán plně invalidním, nemusí nutně dlouhodobě ztratit způsobilost konat dosavadní práci, resp. je možné, že ji bude vykonávat za upravených pracovních podmínek (v rámci jinak rozvržené pracovní doby, v upravených prostorách apod.).

Z uvedeného vyplývá, že podkladem pro výpověď ze zmiňovaného důvodu může být i posudek lékaře závodní preventivní péče – zde je třeba trvat na tom, že se musí jednat o jeho posudek, nikoliv doporučení.

(28) Sjednání dohody o mlčenlivosti

Lze dohodu o mlčenlivosti týkající se informací, které se dozví zaměstnanec v pracovním poměru, sjednat už na začátku pracovního poměru, nebo až po zkušební době jako u konkurenční doložky?

Ohledně povinnosti zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se zaměstnanec dozví za trvání pracovního poměru, není třeba dohodu se zaměstnancem uzavírat. Je tomu tak z důvodu, že zaměstnanec má mj. zákonnou povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele – tato povinnost mu vyplývá ze zákoníku práce. Na uvedenou problematiku se vztahuje i zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Ten jednak definuje pojem obchodního tajemství, a jednak z něho vyplývá, že povinnost zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které tvoří předmět obchodního tajemství, je časově neomezená.

Pokud by se jednalo o skutečnosti, které předmět obchodního tajemství netvoří, zaměstnanec je povinen zachovávat mlčenlivost o nich za trvání pracovního poměru (viz výše), avšak po jeho skončení již tomu tak není. Rovněž dohoda se zaměstnancem v tomto smyslu by šla nad rámec právní úpravy (nebyla by vynutitelná).

(29) Den nástupu do nového zaměstnání

Pracovní poměr na základě § 33 zákoníku práce vzniká dnem nástupu do práce. Někteří zaměstnanci pracují jen od pondělí do pátku, nevím proto, kterým dnem může být sjednán den nástupu, pokud 1. kalendářní den v měsíci připadá na sobotu nebo neděli? Může to být v tyto dny, nebo až 1. pracovní den v měsíci, abychom neporušili ustanovení § 35 odst. 2 zákoníku práce? Pokud by byl den nástupu 1. pracovní den, ne 1. kalendářní, a zaměstnancův nástup tak nenavazoval na ukončený pracovní poměr, má být zaměstnanci přiznán tento měsíc nárok na dovolenou, nebo ne, když pracovní poměr netrvá celý kalendářní měsíc?

Jako den nástupu do práce může být sjednán kterýkoliv den, na kterém se účastníci pracovního poměru dohodnou, tedy i den, ohledně kterého je dopředu zřejmé, že v něm zaměstnanec konat práci nezačne (např. proto, že tento den připadl na sobotu, neděli, eventuálně svátek). Den, který byl sjed-

nán jako den nástupu do práce, je prvním dnem pracovního poměru bez ohledu na to, zda v něm zaměstnanec začal fakticky pracovat, resp. zda mu z tohoto důvodu vznikla účast na nemocenském pojistění.

Zaměstnavatel je povinen v pracovní smlouvě sjednat se zaměstnancem především druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Kromě uvedených tzv. podstatných náležitostí pracovní smlouvy mohou účastníci do pracovní smlouvy zahrnout další podmínky, na nichž mají zájem – např. ujednání o zkušební době, o trvání pracovního poměru na dobu určitou, o mzdě apod.

Pokud by byl pracovní poměr sjednán např. 3. 4. 2006 a nástup zaměstnanec by nenavazoval na ukončený pracovní poměr, má toto ujednání dopad na vznik nároku na dovolenou.

Zaměstnanci vzniká nárok na dovolenou za kalendářní rok, pokud u zaměstnavatele pracoval celý kalendářní rok a konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. V případě, že pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku, vznikne zaměstnanci nárok na poměrnou část dovolené. Jestliže zaměstnanci nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

Zaměstnanci v daném případě vznikne nárok na poměrnou část dovolené (předpokládáme odpracování 60 dnů v kalendářním roce). Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitě trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Pokud by tedy byl pracovní poměr uzavřen od dne 1. 4. 2006, vznikne zaměstnanci nárok na dovolenou ve výměře devět dvanáctin, v případě uzavření pracovního poměru až od 3. 4. 2006 by mu vznikl nárok na dovolenou v poměru osmi dvanáctin (započítání měsíce dubna do souhrnu celých měsíců trvání pracovního poměru brání právě ta skutečnost, že pracovní poměr nebyl uzavřen od 1. dne v měsíci).

(30) Přemístění závodu do jiné lokality

Společnost má ve městě dva samostatné závody, nyní však její vedení rozhodlo, že jeden z těchto závodů bude přemístěn do lokality vzdálené 50 km. Zaměstnanci byli s touto skutečností zatím ústně seznámeni a byl jim dán čas na rozmyšlenou, zda budou ochotni změnu místa výkonu práce akceptovat a podepsat změnu pracovní smlouvy (zaměstnanci závodu mají v pracovní smlouvě stanoveno místo výkonu práce dosavadní sídlo). Bude nutné dát zaměstnancům, kteří nebudou se změnou smlouvy souhlasit a nebude je ani možno zaměstnat na našem druhém závodě, který sídlo nemění, výpověď podle § 46 odst. 1 písm. b) s tříměsíční výpovědní dobou a odstupné ve výši dvou měsíčních platů, nebo skončit pracovní poměr dohodou a odstupným? A dále pak postupovat podle § 52 Hromadné propouštění, tj. informovat úřad práce min. 30 dnů před doručením výpovědí zaměstnancům a jednotlivé zaměstnance písemnou formou? Je možné řešit vzniklou situaci ještě jiným způsobem?

Mají-li zaměstnanci sjednáno místo výkonu práce v daném městě a část zaměstnavatele bude přemístěna mimo, zaměstnavatel jim nabídne změnu

pracovní smlouvy, případně jim v daném městě nabídne jinou vhodnou práci. Nedojde-li k dohodě o změně pracovní smlouvy, bude naplněn výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce s důsledky uvedenými v dotazu.

Vzhledem tomu, že je zmíněno hromadné propouštění, zaměstnavatel bude postupovat podle § 52 zákoníku práce, tzn. že nejprve bude písemně informovat o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců a projedná s nimi zejména opatření k předejití nebo omezení hromadného propouštění a další skutečnosti vyjmenované v ust. § 52 odst. 1 zákoníku práce.

Pokud u zaměstnavatele odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí, tato informace je předávána jednotlivým zaměstnancům, jichž se hromadné propouštění týká. Současně zaměstnavatel informuje příslušný úřad práce – náležitosti této informace jsou vyjmenovány v ust. § 52 odst. 2 – rovněž v tomto případě se stále jedná o záměr, navíc zaměstnavatel úřad práce informuje o zahájení jednání s příslušným odborovým orgánem, resp. radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení této informace je určeno příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců (jednotlivým zaměstnancům).

V dalším kroku zaměstnavatel rozhodne o hromadném propouštění a úřadu práce doručí písemnou zprávu o svém rozhodnutí a o výsledcích jednání s odborovým orgánem nebo radou zaměstnanců (při jejich neexistenci zaměstnavatel plní tuto povinnost vůči každému jednotlivému zaměstnanci).

S touto informací by zaměstnavatel neměl otálet, neboť platí, že pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení této písemné zprávy příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Jedno vyhotovení této informace rovněž přísluší odborovému orgánu, radě zaměstnanců nebo jednotlivým zaměstnancům.

Jak z uvedeného vyplývá, zaměstnavatel se na příslušný úřad práce obrací písemně dvakrát, a to v první řadě s informací o svém záměru a o zahájení jednání s odborovým orgánem nebo radou zaměstnanců, podruhé se pak jedná o písemnou informaci, od jejíhož doručení je odvislé eventuálně prodloužení výpovědní doby.

(31) Nárok na odměnu při odchodu do předčasného starobního důchodu

Má zaměstnankyně, která odchází o tři roky dříve do předčasného starobního důchodu, nárok na odměnu při prvním odchodu do starobního důchodu podle vyhlášky Ministerstva financí o FKSP? Je jenom na rozhodnutí organizace, zda odměnu vyplatí i při odchodu do předčasného starobního důchodu?

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů, mj. stanoví, že organizační složka státu a příspěvková organizace sestavuje rozpočet fondu a stanoví způsob jeho čerpání a že na poskytnutí příspěvku nebo jiného plnění z fondu nemá zaměstnanec právní nárok.

Z pohledu uvedeného je třeba odpověď hledat v pravidlech, které zaměstnavatel k hospodaření s fondem přijal.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah:	Omezení nemocenských dávek u invalidního důchodce	31
	Nepravidelná výpomoc a odstupné při výpovědi	31
	Odstupné u starobního důchodce	32
	Vracení písemností při skončení zaměstnání	32

(32) Omezení nemocenských dávek u invalidního důchodce

Zaměstnankyni byl přiznán plný invalidní důchod v době, kdy jí náležely nemocenské dávky. Nadále pokračuje v zaměstnání. Plně invalidnímu důchodci náleží v kalendářním roce nemocenské dávky jen 84 kalendářních dnů. Od kdy se 84 dnů počítá? Od chvíle, kdy byla nemocná, nebo od data, kdy je uznána plně invalidní?

Poživateli starobního nebo plného invalidního důchodu se nemocenské dávky poskytují při téže pracovní neschopnosti nejdéle po dobu 84 kalendářních dnů a při více pracovních neschopnostech po dobu 84 kalendářních dnů v jednom kalendářním roce. Tato omezení neplatí, jestliže pracovní neschopnost vznikla pracovním úrazem, event. nemocí z povolání. Při pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se nemocenské poskytují poživatelům starobního a plného invalidního důchodu podle obecných předpisů, tzn. že podpůrčí doba je jeden rok.

Vzhledem k tomu, že § 15 odst. 3 zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, stanoví, že nemocenské se poskytuje od prvního kalendářního dne pracovní neschopnosti do skončení pracovní neschopnosti nebo do uznání invalidity nebo částečné invalidity, bude zaměstnanci, který je například od 20. února 2006 plně invalidním, doba 84 kalendářních dní počítána od tohoto data, tj. od 20. února.

(33) Nepravidelná výpomoc a odstupné při výpovědi

Náleží výplata odstupného u pracovního poměru sjednaného na nepravidelnou výpomoc, byla-li tomuto zaměstnanci dána výpověď z organizačních důvodů? A pokud náleží, jak se u nepravidelné výpomoci stanoví průměrný měsíční výdělek? Proč vůbec zákon o nemocenském pojištění kategorii nepravidelná výpomoc zavádí, když ji lze sjednat jen v dohodě o pracovní činnosti? A jediný rozdíl je v tom, že dohodu o pracovní činnosti lze sjednat jen do výše poloviny stanovené týdenní pracovní doby, zatímco nepravidelná výpomoc toto omezení nemá?

Platná právní úprava pracovněprávních vztahů nezná pracovní poměr sjednaný na „nepravidelnou výpomoc“, resp. soudní praxe již v minulosti uznala, že takové ujednání je v rozporu se zákonem. Zde se vychází z toho, že pokud zaměstnavatel předpokládá, že nebude moci zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy v rámci stanovené týdenní pracovní doby, je na něm, aby se zaměstnancem sjednal pracovní poměr na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu.

Pokud tak zaměstnavatel neučiní a zaměstnanci práci do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nepřiděluje, je dána překážka v práci na jeho straně, při níž má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Jsou-li za popsaných podmínek splněny podmínky pro výpověď ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů a zaměstnavatel výpověď zaměstnanci z tohoto důvodu doručí, zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši nejméně

dvojnásobku průměrného výdělku. Rámcová pravidla pro zjišťování průměrného výdělku stanoví zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, přičemž bližší pravidla jsou svěřena kolektivní smlouvě nebo vnitřnímu předpisu, nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace.

Průměrný výdělek se zjišťuje z rozhodného období, kterým je zásadně předcházející kalendářní čtvrtletí, a to z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci a doby odpracované v tomto rozhodném období. Pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 22 dnů, zaměstnavatel zjišťuje výdělek pravděpodobný, který odráží výdělkovou úroveň, které by zaměstnanec dosáhl, pokud by pracoval.

Pojem „nepravidelná výpomoc“ není pojmem zákoníku práce, ale zákona o nemocenském pojištění, který je starší než zákoník práce (z roku 1956). Můžeme tak mít za to, že obě tyto právní normy nejsou provázané, resp. zákoník práce poskytuje zaměstnanci ochranu v tom smyslu, aby mu náležela náhrada mzdy v případě, že mu zaměstnavatel nepřiděluje práci podle stanovené nebo sjednané pracovní doby. Zároveň je třeba respektovat pojetí platného zákoníku práce, podle něhož účastníci mohou sjednávat pouze ty smlouvy nebo dohody, které mají podklad v příslušných pracovněprávních předpisech, což není v tomto případě dáno. Nový zákoník práce již zakotvuje institut konta pracovní doby, který zaměstnavateli umožní reagovat na různé výkyvy v potřebě výkonu práce. Bude se jednat o jinou formu nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. Takto bude moci být pracovní doba rozvržena na období 26 týdnů. Pouze kolektivní smlouva bude moci toto období prodloužit, avšak nejdéle na 52 týdnů.

(34) Odstupné u starobního důchodce

Zaměstnanec pobírá starobní důchod a má pracovní smlouvu na dobu určitou na rok. Má pracující důchodce nárok na odstupné v případě výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 46 zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti před uplynutím sjednané doby pracovního poměru?

Jsou-li splněny veškeré zákonné podmínky (rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, hmotněprávní podmínky výpovědi podle § 46 odst. 2 zákoníku práce, příčinná souvislost mezi provedenou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance, nejedná se o vedlejší pracovní poměr apod.), zaměstnanci, který je poživitelem starobního důchodu, vzniká nárok na odstupné jako zaměstnancům, kteří poživiteli starobního důchodu nejsou, případně nemají pracovní poměr sjednaný na dobu určitou.

(35) Vracení písemností při skončení zaměstnání

Podle § 60 zákoníku práce je zaměstnavatel při ukončení pracovního poměru povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, které odevzdává při nástupu novému zaměstnavateli. Při ukončení pracovního poměru má být toto potvrzení o zaměstnání zaměstnanci vráceno spolu s dalšími písemnostmi, nebo zůstává v osobním spise k archivaci?

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel má zákonnou povinnost vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru písemnosti obsahující jeho osobní údaje, zaměstnavatel mu takto vydá i potvrzení o zaměstnání, které předkládal při nástupu do zaměstnání.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah:	Dohoda v manažerské smlouvě	31
	Výpověď v době, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou	31
	Výkon jiné výdělečné činnosti v době dovolené na zotavenou	32

(36) Dohoda v manažerské smlouvě

Může se zaměstnavatel se zaměstnancem v manažerské smlouvě dohodnout, že mu bude náležet mzda i po určité období po odvolání ze jmenované funkce?

Obsahem manažerské smlouvy je zpravidla ujednání o mzdových podmínkách, za nichž zaměstnanec bude konat práci, která s ním byla sjednána v pracovní smlouvě (funkci, do které byl statutárním orgánem zaměstnavatele jmenován, jedná-li se o funkci, která se obsazuje výlučně jmenováním). Právním podkladem pro takové ujednání je § 4 odst. 3 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů, které stanoví, že mzda se především sjednává v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě.

Mzda zaměstnanci přísluší za práci vykonanou pro zaměstnavatele, přičemž 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. Za mzdu se pak nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

Je-li zaměstnanec z funkce, která se obsazuje výlučně jmenováním (§ 27 odst. 4 a 5 zákoníku práce), odvolán, nastupuje nabídková povinnost – zaměstnavatel je povinen nabídnout odvolanému zaměstnanci (a rovněž zaměstnanci, který se své funkce vzdá) jiné pracovní zařazení odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou vhodnou práci (pojem jiné vhodné práce je obsažen v ust. § 37 odst. 5 zákoníku práce). Není-li zaměstnancem nový druh práce sjednán (buď z důvodu, že zaměstnavatel konstatoval, že jinou vhodnou práci pro zaměstnance nemá, nebo z důvodu, že zaměstnanec nabídku odmítl), nemůže mu náležet mzda, byť by se na tom účastníci dohodli.

Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem na novém pracovním zařazení nedohodl z důvodu, že zaměstnanec nabídku odmítl, zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výděлку. Zároveň je dána fikce nadbytečnosti, resp. je dán důvod pro výpověď ze strany zaměstnavatele podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Odstupné by však odvolanému zaměstnanci náleželo pouze v případě, že byl z funkce odvolán v důsledku provedené organizační změny (například vedoucí funkce, kterou zastával, byla zrušena).

(37) Výpověď v době, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou

Je možné doručit zaměstnanci výpověď v době, kdy čerpá dovolenou na zotavenou?

Výpověď z pracovního poměru nelze doručit zaměstnanci v době, kdy platí zákaz výpovědi, tj. v tzv. ochranné době (§ 48 zákoníku práce). Jde především

o případy, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, kdy je zaměstnankyně těhotná, při povolání zaměstnance ke službě v ozbrojených silách, v době, kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou apod. Tento zákaz výpovědi neplatí v případě, že je zaměstnanci dáována výpověď pro organizační důvody podle § 46 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce (pro tzv. kvalifikované organizační důvody), z důvodu, pro který zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě a pro jiné porušení pracovní kázně.

Čerpá-li zaměstnanec dovolenou, tato okolnost doručení výpovědi nebrání. Zaměstnavatel při jejím doručování postupuje podle ust. § 266a zákoníku práce. Zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci na pracovišti (v době dovolené toto zřejmě nepřichází v úvahu), v jeho bytě nebo kdekoliv, kde bude zastížen; teprve není-li doručení možné některým z uvedených způsobů, přikročí k doručení výpovědi prostřednictvím držitele poštovní licence. Písemnosti doručované poštou zaměstnavatel zasílá na poslední adresu zaměstnance, která mu je známa, jako doručenou zásilku s poznámkou „do vlastních rukou“.

(38) Výkon jiné výdělečné činnosti v době dovolené na zotavenou

V době své dovolené jsem uzavřel s jednou překladatelskou firmou dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnavatel, u kterého jsem zaměstnán rovněž jako překladatel a kterému jsem tuto činnost neoznámil, mě nyní upozornil na možnost výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně. Platilo v tomto směru pro mě nějaké omezení?

Ve vztahu k výkonu jiné výdělečné činnosti za trvání pracovněprávního vztahu platí, že zaměstnanec může vedle svého zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Toto omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Pokud se výkon výdělečné činnosti neshoduje s předmětem činnosti zaměstnavatele, zaměstnanec žádný souhlas od zaměstnavatele nepotřebuje. Přitom není podstatné, v jakém právním vztahu zaměstnanec tuto další činnost vykonává – zda jde o uzavření dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce, či se sám stal podnikatelským subjektem. Rovněž okolnost, že zaměstnanec tuto činnost konal v době své dovolené, není rozhodující.

V případě, že tazatel vykonával činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, došlo k porušení zákonné povinnosti zakotvené v ust. § 75 zákoníku práce. V dalším záleží na zaměstnavateli, jak celou záležitost vyhodnotí. Je-li uvedeno, že zaměstnavatel upozornil tazatele na možnost výpovědi pro porušení pracovní kázně, lze mít za to, že porušení zákonné povinnosti vyhodnotil jako méně závažné porušení pracovní kázně s tím, že podmínkou výpovědi z pracovního poměru z tohoto důvodu je soustavnost, tj. nejméně tři skutky přibližně stejné intenzity, kterých se zaměstnanec dopustil v přiměřeném časovém horizontu.

Pokud se nejednalo o výkon činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele, pak upozornění na možnost výpovědi pro porušení pracovní kázně nemá žádnou právní relevanci.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah:	Vyúčtování výdaje za pořízení tzv. zákaznické karty Českých drah 31
	Těhotná zaměstnankyně a dovolená 32
	Uvádět ve výpovědi datum skončení pracovního poměru – ano, či ne? . 32

(39) Vyúčtování výdaje za pořízení tzv. zákaznické karty Českých drah
Jak postupovat při vyúčtování z pracovní cesty zaměstnance zakoupení tzv. zákaznické karty Českých drah – Z karty, v částce 600 Kč?
Karta má nově platnost tři roky.

Možnost vyúčtování výdaje za pořízení tzv. zákaznické karty Českých drah v rámci pracovní cesty v souvislosti s poskytováním náhrady prokázaných jízdních výdajů, připustilo Ministerstvo práce a sociálních věcí vzhledem k významnému rozdílu obyčejného a zákaznického jízdného na železnici. Výdaj za pořízení předmětné karty vyúčtovává zaměstnanec jako prokázaný nutný vedlejší výdaj při vyúčtování pracovní cesty, při které si zákaznickou kartu pořizoval.

Ministerstvo práce a sociálních věcí formulovalo své stanovisko tak, že podle ustanovení § 4 písm. d) zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů, přísluší zaměstnanci náhrada nutných vedlejších výdajů vzniklých v souvislosti s pracovní cestou. Zaměstnavatel v závislosti na četnosti pracovních cest zaměstnance může rozhodnout o uznání výdajů vynaložených na pořízení tzv. „zákaznické karty“ využitelné pro pracovní cesty. Pokud četnost těchto pracovních cest a porovnání rozdílů cen zákaznického a obyčejného jízdného prokazuje ekonomické využití této formy zlevněného jízdného, zaměstnavatel zahrne zaměstnancem doložené výdaje spojené s pořízením zákaznické karty mezi nutné vedlejší výdaje, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, a to podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. zh) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Předmětné zákaznické karty byly do letošního roku vydávány vždy na jeden rok s cenou 200 Kč. Změna se objevila v letošním kalendářním roce, neboť České dráhy začaly vydávat zákaznické karty s platností na tři roky s cenou 600 Kč. V důsledku této skutečnosti přichází denně několik dotazů k tomu, v jakém rozsahu může zaměstnavatel hradit zaměstnanci výdaj za pořízení této karty, když zdaňovacím obdobím pro zaměstnavatele i zaměstnance je kalendářní rok.

Za této situace zaujalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v dané věci stanovisko po projednání s Ministerstvem financí, že při pořízení předmětné karty zaměstnancem v souvislosti s vykonávanou pracovní cestou se jedná o daňový výdaj zaměstnavatele s tím, že zaměstnavatel vedoucí účetnictví má možnost tuto částku časově rozlišit po dobu platnosti předmětné karty. Zaměstnavatel vedoucí daňovou evidenci eviduje skutečný výdaj při zaplacení. V každém případě musí zaměstnavatel uhradit zaměstnanci celý výdaj, tj. 600 Kč, při jeho vzniku.

Vzhledem k tomu, že zákaznická karta má tedy platnost tři roky a mohlo by dojít k tomu, že by zaměstnanec před uplynutím tří let od zakoupení této karty rozvázal pracovní poměr, pak by zaměstnavatel měl požadovat vrácení alikvotní části z uhrazené hodnoty karty.

Pro úplnost je vhodné dodat, že tzv. zákaznické karty je připuštěno využívat i při pracovních cestách zaměstnanců, protože na základě nich je vydána platná prokazatelná jízdenka (na rozdíl od např. tzv. kilometrické banky). I když

za zlevněnou cenu. Samozřejmě, že pořízená zákaznická karta je v osobním vlastnictví zaměstnance, a ten si ji také ponechá a bude ji využívat i po vykonání pracovní cesty, v rámci které si ji pořizoval.

JUDr. Marie Salačová

(40) Těhotná zaměstnankyně a dovolená

V případě, že má těhotná zaměstnankyně termín porodu v prosinci roku 2006 a do konce tohoto roku si nevybere všechnu dovolenou, může si ji vybrat v roce 2007 po mateřské dovolené před nástupem na rodičovskou dovolenou? To je podle mne správné, ale vznikne jí za rok 2007 nárok na dovolenou, případně na poměrnou část, nebo na celých 20 dní?

V případě, že zaměstnankyně s očekávaným datem porodu v prosinci 2006 nevyčerpá dovolenou do konce tohoto roku (dovolenou z roku 2006), může ji vyčerpat do konce roku 2007. Mateřská dovolená se posuzuje jako odpracovaná doba, tudíž tato zaměstnankyně splní ohledně dovolené za rok 2007 podmínku pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok a bude mít možnost ji čerpat spolu s dovolenou za rok 2006 tak, aby bezprostředně navazovala na mateřskou dovolenou (před nástupem na rodičovskou dovolenou). Bude-li pracovní poměr této zaměstnankyně rozvázán v průběhu roku 2007 – například po skončení mateřské dovolené – bude se jednat nikoliv o dovolenou za kalendářní rok, ale o poměrnou část dovolené za kalendářní rok.

V úvahu přichází i dovolená za odpracované dny, a to v případě, že pracovní poměr bude rozvázán dříve, než v roce 2007 bude započteno 60 odpracovaných pracovních směn. Tato varianta by tak přicházela v úvahu při skončení pracovního poměru v průběhu mateřské dovolené, kdy podle nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) dovolená za odpracované dny bude náležet v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů (dosud 22 odpracovaných dnů).

(41) Uvádět ve výpovědi datum skončení pracovního poměru – ano, či ne?

Je zaměstnavatel povinen uvést v textu výpovědi 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 zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah: Placení přesčasů na služební cestě	28
Nařízení pracovní pohotovosti v době dovolené	30
Celodenní návštěva lékaře jako překážka v práci	31
Povinnost jít do důchodu a nárok na výsluhový příspěvek	32

(42) Placení přesčasů na služební cestě

Má zaměstnanec nárok na zaplacení přesčasů, pokud služební cesta přesáhne stanovenou pracovní dobu? Má vliv na započtení přesčasů ze služební cesty to, že si zaměstnanec po návratu ze služební cesty vyplní cestovní příkaz?

Zaměstnavatel vysílající zaměstnance na pracovní cestu musí řešit nejenom náhradu cestovních výdajů, ale také jeho odměňování za dobu strávenou na této cestě. Východiskem pro řešení této otázky jsou následující pravidla:

1. Pracovní cesta je jedním z případů, v nichž se neuplatní pružná pracovní doba, ale zaměstnavatel pro tento účel stanoví pracovní dobu s pevným začátkem a koncem (§ 85a odst. 5 zákoníku práce).
2. Pokud čas strávený na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů spadá do pracovní doby zaměstnance, považuje se za dobu překážky v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nekrátí; pokud však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků (§ 22 zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů).
3. Rovněž na pracovní cestě se může jednat o práci přesčas, jsou-li naplněny všechny její znaky (práce byla konána na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn – srov. § 83 odst. 6 zákoníku práce).
4. Mzda může zaměstnanci náležet pouze za vykonanou práci, nikoliv za dobu strávenou na pracovní cestě mimo rozvrh pracovních směn, pokud zaměstnanec v tomto časovém úseku práci nekoná.

Zaměstnavatel dovodí ze stanovených pracovních směn s pevným začátkem a koncem (krok ad 1.) jednotlivé časové úseky pracovní cesty, tj. dobu, kdy zaměstnanec

- se mimo stanovenou pracovní dobu dopravoval do místa pracovní cesty, aniž by konal práci podle pracovní smlouvy (předpokládám, že se nejedná o řidiče z povolání, tedy o zaměstnance, s nímž zaměstnavatel sjednal řízení motorových vozidel jako druh práce),
- konal práci podle pracovní smlouvy v rámci stanovené pracovní směny,
- v době stanovené pracovní doby nekonal práci podle pracovní smlouvy (například z důvodu, že se dopravoval do cílového místa),
- konal práci podle pracovní smlouvy mimo rámec stanovené pracovní směny,
- vracel se po skončení směny z pracovní cesty do místa jejího ukončení.

Příklad:

Pro bližší ilustraci znázorňujeme příklad pracovní doby dvou zaměstnanců, kteří jsou společně vysláni na pracovní cestu:

- u zaměstnavatele činí stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin a je rozvržena od pondělí do pátku; pro účely pracovních cest je pracovní doba

stanovena v rozmezí od 8.00 do 16.00 hod. (bez přestávky na jídlo a oddech v rozsahu 30 minut),

- zaměstnanec A pracuje jako vedoucí oddělení na stanovenou týdenní pracovní dobu,
- zaměstnanec B je podřízený zaměstnance A, je zaměstnán jako referent a má se zaměstnavatelem sjednánu kratší pracovní dobu ze zdravotních důvodů v rozsahu 35 hodin týdně, zároveň se zaměstnavatelem sjednal jinou úpravu pracovní doby spočívající v rozvrhu pracovních směn od 7.00 do 14.00 hod. (bez přestávky na jídlo a oddech v rozsahu 30 minut).

Zaměstnavatel určil podmínky pracovní cesty takto:

- místo nástupu na pracovní cestu: Praha, místo výkonu práce: Brno, účel pracovní cesty: projednání obchodních záležitostí s klientem, začátek v 11.00 hod., předpokládaná délka jednání: 6 hod.,
- doba trvání pracovní cesty: 14. 8. 2006, odjezd z Prahy v 6.00 hod., způsob dopravy: motorové vozidlo zaměstnavatele, které bude řídit zaměstnanec A, ukončení pracovní cesty: 14. 8. 2006, odjezd z Brna v 18.00 hod.

Postup:

Zaměstnanec A:

Časový úsek	Druh činnosti	Posouzení
6.00–8.00 hod.	Řízení motorového vozidla do místa výkonu práce	Zaměstnanec nemá sjednáno řízení motorového vozidla jako další druh práce, tudíž se nejedná o práci přesčas (jde o časový úsek mimo pracovní směnu)
8.00–9.00 hod.	Pokračování v řízení motorového vozidla do cíle pracovní cesty	Překážka v práci, při níž se mzda zaměstnanci nekrátí
9.00 –11.00 hod.	Čekání na jednání	Pokračování překážky v práci, při níž se mzda zaměstnanci nekrátí
11.00–17.00 hod.	Jednání s klientem	11.00–16.30 výkon práce, 16.30–17.00 práce přesčas
17.00–20.00 hod.	Řízení motorového vozidla	Nejedná se o výkon práce podle pracovní smlouvy ani o práci přesčas

Zaměstnanci A bude náležet:

- mzda za časový úsek od 8.00 do 11.00 hod., který je překážkou v práci (= 3 hodiny),
- mzda za práci konanou od 11.00 do 16.30 hod.;
- v rámci tohoto úseku byla práce na 30 minut přerušena z důvodu přestávky na jídlo a oddech = 5 hodin práce,
- mzda za práci přesčas za časový úsek od 16.30 do 17.00 hodin a
- příplatek za práci přesčas ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku (jednalo se o práci přesčas v rozsahu půl hodiny).

Zaměstnanci nebude náležet žádný mzdový nárok za časový úsek 6.00 až 8.00 hodin a dále 17.00 až 20.00 hodin, neboť se nejedná o výkon práce podle pracovní smlouvy (tudíž se nemůže jednat o práci přesčas).

Zaměstnanec B:

Časový úsek	Druh činnosti	Posouzení
6.00–7.00 hod.	Cesta do místa výkonu práce	Zaměstnanec nekoná práci podle pracovní smlouvy, jde o časový úsek mimo pracovní směnu
7.00–9.00 hod.	Pokračování cesty do cíle pracovní cesty	Překážka v práci, při níž se zaměstnanci mzda nekrátí
9.00–11.00 hod.	Čekání na jednání	Pokračuje překážka v práci, při níž se zaměstnanci mzda nekrátí
11.00–17.00 hod.	Jednání s klientem	11.00 – 14.00 výkon práce, 14.00 – 16.30 doplňkové hodiny (výkon práce spolu s přestávkou na jídlo a oddech v rozsahu 30 minut), 16.30 – 17.00 práce přesčas
17.00–20.00 hod.	Cesta zpět	Nejde o výkon práce podle pracovní smlouvy ani o práci přesčas

Zaměstnanci B bude náležet:

- mzda za časový úsek od 7.00 do 11.00 hod. (4 hodiny),
- mzda za výkon práce v době od 11.00 do 16.30 hod. (i zde byla poskytnuta přestávka na jídlo a oddech v rozsahu 30 minut),
- mzda za práci přesčas v rozsahu 0,5 hodiny v době od 16.30 do 17.00 hod.,
- příplatek za práci přesčas ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku za práci přesčas.

Zaměstnanci B nebude náležet žádný mzdový nárok za časový úsek 6.00 až 7.00 hod. a dále 17.00 až 20.00 hod.

V příkladu je vycházeno z předpokladu, že práce konaná mimo pracovní směnu byla zároveň prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy navíc.

(43) Nařízení pracovní pohotovosti v době dovolené***Je možné nařídit zaměstnanci pracovní pohotovost v době, kdy čerpá dovolenou na zotavenou?***

Pracovní pohotovost předpokládá výkon neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance, přičemž může probíhat na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit. V podnikové kolektivní smlouvě lze snížit rozsah pracovní pohotovosti na pracovišti, případně stanovit rozsah pracovní pohotovosti na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. Za dobu pracovní pohotovosti zaměstnanci náleží odměna.

Pokud jde o dovolenou, její čerpání zaměstnavatel určuje zaměstnanci v souladu s plánem dovolených. Dovolena je určena na zotavenou zaměstnance a pojmově vylučuje, aby během ní byla zaměstnanci nařízena pracovní pohotovost, nebo s ním byla dohodnuta.

Jestliže jsou na straně zaměstnavatele takové důvody, pro které je výkon práce zaměstnancem nezbytný, zaměstnavatel má možnost zaměstnance z do-

volené odvolat. V tomto případě by se dovolená zaměstnanice přerušila a zaměstnavatel by byl povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že ho zaměstnavatel z dovolené odvolal.

(44) Celodenní návštěva lékaře jako překážka v práci

Stává se, že zaměstnanec jde k lékaři, což je osobní překážka v práci a poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy, ale stráví u lékaře celý den. Lékař potvrdí, že vyšetření nebo ošetření si vyžádalo skutečně celý den. Zaplatím tedy překážku v délce 8 hod. Je postup správný, pokud lékař zaměstnanci vystaví nemocenský lístek?

Návštěva zdravotnického zařízení za účelem vyšetření nebo ošetření je jednou z důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnanice (srov. přílohu k nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů). Zaměstnanci náleží k tomuto účelu pracovní volno s náhradou mzdy za nezbytně nutnou dobu – rovněž v tomto případě za podmínky, že nebylo možné účelu dosáhnout mimo pracovní dobu zaměstnanice. Zaměstnanec je povinen překážku v práci a dobu jejího trvání zaměstnavateli prokázat. Není vyloučeno, že doba nezbytné potřeby zahrne celou pracovní směnu zaměstnanice – takto je tomu zejména v případě, že zaměstnanec nemá vhodné dopravní spojení na cestu zpět do zaměstnání. Citovaný právní předpis rozlišuje návštěvu zdravotnického zařízení, které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnanice (na straně jedné), a návštěvu zdravotnického zařízení, které nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnanice není (na straně druhé), v obou případech náleží náhrada mzdy za podmínky, že zdravotnické zařízení je schopné lékařskou péči poskytnout a je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil.

K jednotlivým možným variantám lze uvést:

Nenastoupí-li zaměstnanec v daný den do práce a navštíví-li zdravotnické zařízení za účelem vyšetření nebo ošetření, přičemž tato překážka trvá celou jeho pracovní směnu, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za celý pracovní den, v daném případě za 8 hodin (varianta č. 1).

Nenastoupí-li zaměstnanec v daný den do práce a navštíví-li zdravotnické zařízení za účelem vyšetření nebo ošetření, přičemž lékař ho uzná práce neschopným, zaměstnanci náleží za tento den nemocenské, nikoliv náhrada mzdy. Zde se uplatní vyhláška č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, podle níž platí, že pracovní neschopnost začíná dnem, kdy ji lékař zjistil (§ 3 odst. 1) – varianta č. 2.

Varianta č. 3 pak bude dána v případě, že zaměstnanec bude mít část pracovní směny odpracovanou a poté bude uznán práce neschopným. V tomto případě půjde o souběh mzdy za část pracovní směny (za odpracovanou dobu) a nemocenského za tolik hodin, kolik zbývá do konce pracovní směny.

Na variantu č. 4 rovněž pamatuje citované ustanovení – má-li občan v den, kdy jej lékař uznal práce neschopným, pracovní směnu již odpracovanou, pracovní neschopnost začíná následujícím kalendářním dnem.

JUDr. Věra Hrouzková

(45) Povinnost jít do důchodu a nárok na výsluhový příspěvek

Jsem bývalý voják z povolání, 57 let, pobírám výsluhový příspěvek do 60 let, v současné době pracuji, ale budu propuštěn. Budu pobírat podporu v nezaměstnanosti (nebo rozdíl mezi výsluhovým příspěvkem a výší podpory). Je možné, když mám nárok na důchod, ale do důchodu nechci, hledat si zaměstnání?

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, stanoví, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů, a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek.

U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek a současně mu vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti, se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví jako rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti a výsluhovým příspěvkem za službu. Z uvedeného vyplývá, že nárok na podporu v nezaměstnanosti Vám vznikne za předpokladu, pokud výsluhový příspěvek, který pobíráte, bude nižší než výše podpory v nezaměstnanosti stanovená příslušnou procentní sazbou (tj. 50 % po dobu prvních tří měsíců a po zbývajících dobu 45 %) z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u Vás zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v posledním ukončeném zaměstnání podle pracovněprávních předpisů a ke dni, k němuž Vám bude podpora v nezaměstnanosti přiznána, nebudete požívatelem starobního důchodu. Pokud se týká pracovního uplatnění, každá fyzická osoba bez ohledu na věk (včetně poživatelů starobních důchodů), která chce a může pracovat a o práci se uchází, má právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (tj. v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti (např. právo na pracovní rehabilitaci, na rekvalifikaci, vyžaduje-li to její uplatnění na trhu práce a další). Součástí zprostředkování zaměstnání není jenom vyhledání zaměstnání, ale i poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zaměstnání zprostředkovávají úřady práce a agentury práce.

Zaměstnání si můžete zabezpečit prostřednictvím úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech můžete požadovat u kteréhokoli úřadu práce na území České republiky. Současně Vás ale upozorňuji, že s vedením v evidenci zájemců o zaměstnání úřadem práce nejsou spojeny pro Vás žádné právní důsledky (např. poskytování podpory v nezaměstnanosti).

Závěrem bych Vás chtěla ujistit, že zákon o zaměstnanosti ukládá mj. zaměstnavatelům a dalším subjektům vykonávajícím činnosti podle tohoto zákona povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace mj. i z důvodu věku. Porušení zákazu diskriminace nebo rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti je přísně postihováno. Úřad práce může subjektu, který tento zákaz poruší, uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Mgr. Olga Bičáková

Obsah:	
Rozdělená směna podle zákoníku práce	28
Nemocenské dávky v průběhu čerpání dovolené	28
Zaměstnání absolventa učňovské školy na omezenou dobu	28
Účetní pracuje nepravidelně pro příspěvkovou organizaci	29
Různé stravenky ve vyšší odborné škole	29
Obchodnězávazkový, nebo skrytý pracovněprávní vztah?	30
Výpočet podpory v nezaměstnanosti uvolněnému obecnímu zastupitelovi	32

(46) Rozdělená směna podle zákoníku práce

Uklízečky, zaměstnankyně společnosti s r. o., mají pracovní dobu denně od 5,30 hod. do 9,00 hod. a dále od 14, 30 hod. do 19,00 hod. Je to považováno za rozdělenou směnu podle nového zákoníku práce § 130 – Příplatek za rozdělenou směnu, s účinností od 1. 1. 2007, bude-li skutečně platit?

Tazatelka je ze společnosti s ručením omezeným, tudíž se na odměňování zaměstnanců této společnosti citovaný § 130 nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) neuplatní. Toto ustanovení se vztahuje na zaměstnance, kterým za práci nenáleží mzda, ale plat (dříve nepodnikatelská sféra, nově zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3).

Společnost s r. o. může příplatek za dělenou směnu přiznávat zaměstnancům podle svého rozhodnutí, nejedná se o povinnou složku mzdy.

(47) Nemocenské dávky v průběhu čerpání dovolené

Zaměstnankyně čerpala peněžitou pomoc v mateřství a písemně požádala o čerpání řádné dovolené ihned po jejím skončení. V průběhu čerpání dovolené onemocněla, nevíme však, jak je to v takovém případě s nemocenskými dávkami? Má na ně nárok, když v průběhu dovolené onemocněla a ještě nezačala čerpat rodičovskou dovolenou?

Pokud jsou pro nárok na nemocenské splněny obecné podmínky, zaměstnankyně, která čerpá dovolenou na zotavenou po skončení mateřské dovolené (před nástupem na rodičovskou dovolenou) a v průběhu této dovolené onemocní, má nárok na nemocenské.

Zaměstnavatel jí na dobu dovolené na zotavenou zahrne do evidenčního stavu zaměstnanců.

(48) Zaměstnání absolventa učňovské školy na omezenou dobu

Jakým způsobem je možné zaměstnat absolventa učňovské školy, který složil závěrečné zkoušky v září letošního roku, jen na dva měsíce na výrobu vánočního cukroví, nebo možná na poloviční úvazek?

Sjednávání pracovního poměru na dobu určitou se řídí ust. § 30 zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů), přičemž zákaz sjednat pracovní poměr na dobu určitou s absolventy středních a vysokých škol, učilišť a odborných učilišť platil pouze do 29. 2. 2004. Podle stávající právní úpravy lze pouze v kolektivní smlouvě dohodnout okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou. Rovněž s absolventem je možné sjednat zkušební dobu bez jakékoliv omezení; zkušební dobu je možné dohodnout i v rámci pracovního poměru sjednaného na dobu určitou.

Má-li být s absolventem školy dohodnuto, že bude pro zaměstnavatele konat práci na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, ani v tomto směru žádné omezení neplatí. Jedná-li se o mladistvého zaměstnance, na doplnění uvádím, že zaměstnavatel plní povinnosti uložené mu zákoníkem práce.

Dosud byl zmiňován pouze pracovní poměr, avšak za uvedených podmínek může přicházet v úvahu i některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Dohodu o pracovní činnosti je možné sjednat pouze na práce, které v průměru nepřekračují polovinu stanovené týdenní pracovní doby; dohoda o provedení práce může být uzavřena na práce, u nichž předpokládaný rozsah nepřesáhne 100 hodin v kalendářním roce.

(49) Účetní pracuje nepravidelně pro příspěvkovou organizaci

Potřebujeme účetní v pracovním poměru, avšak podle zákoníku práce je podle § 29 mj. povinnost v pracovní smlouvě sjednat místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo). Problém je v našem případě s pravidelnou docházkou účetní na pracoviště, neřešila by to ani pružná pracovní doba, protože řešení pro nás spočívá například v pravidelném docházení na pracoviště zhruba třikrát týdně a ostatní část práce vykonává účetní doma. Podklady si předáváme na pracovišti, dále jde o přenos dat prostřednictvím internetu atd. Povinnost mlčenlivosti atp. ošetříme ve smlouvě, rovněž tak přenos dokumentů, ale není v naší navrhovaném postupu něco, co by mohlo vadit při případné kontrole ze strany úřadu práce?

Z dotazu vyplývá, že by zaměstnankyně konala práci pro zaměstnavatele nikoliv na jeho pracovišti, ale doma. Tímto by se jednalo o naplnění definice „domácký zaměstnanec“, jak je definován v ust. § 267 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Pracovní poměry těchto zaměstnanců se řídí obecnou právní úpravou s odchylkami vyjmenovanými v citovaném ustanovení.

Zákoník práce v této souvislosti předpokládá, že zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem podmínky, za nichž bude práce takto vykonávána. Vadit by při případné kontrole mohlo například to, že zaměstnavatel bližší podmínky výkonu práce doma nedohodne, ale to s ohledem na obsah dotazu nepředpokládám. Pro úplnost uvádím, že úřad práce již zaměstnávání fyzických osob v pracovněprávních vztazích nekontroluje – tímto orgánem je příslušný inspektorát práce.

JUDr. Věra Hrouzková

(50) Různé stravenky ve vyšší odborné škole

Naše dceřiná společnost je vyšší odbornou školou a zaměstnává administrativní a pedagogické pracovníky. Pracovníci administrativy pracují na plný úvazek 8 hodin denně, ale někteří pedagogičtí pracovníci pracují pouze na vedlejší pracovní poměr nebo na dohody o pracovní činnosti. Tito pedagogičtí pracovníci na vedlejší pracovní poměr a dohody o pracovní činnosti pracují např. pouze jeden den v týdnu přibližně 6 až 8 hodin. Jak je to v takovém případě se stravenkami? Pracovníci na hlavní pracovní poměr v délce 8 hodin dostávají za každý odpracovaný den jednu stravenku v hodnotě 80 Kč. Mají i pracovníci na vedlejší pracovní poměr a dohody o pracovní činnosti nárok na stravenky? Ve stejné výši

a v jakém počtu? Lze zaměstnance nějak rozdělovat do skupin a určit jim jiný nárok? Lze např. určit nárok na stravenky až po zkušební lhůtě?

Z formulace dotazu je zřejmé, že se jedná o soukromou vyšší odbornou školu, která tedy spadá do podnikatelské sféry, a tudíž se financování jejího závodního stravování řídí ustanovením § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Z formulace dotazu dále vyplývá, že jde o pedagogické pracovníky, kteří pracují na vedlejší pracovní poměr nebo na základě dohody o pracovní činnosti, tedy v rámci pracovněprávních vztahů. Protože jde o podnikatelskou sféru a zákonnou úpravu daňového zákona, nerozlišují se pracovní poměry a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (v daném případě dohody o pracovní činnosti). Stravenky lze, při splnění stanovených podmínek, poskytovat všem zaměstnancům (na rozdíl od státní správy, tj. organizačních složek státu a příspěvkových organizací, kde nelze stravenky přiznávat zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). A základní podmínkou je, že zaměstnanec musí odpracovat celou pracovní směnu (stanovenou zaměstnavatelem v pravidelném rozpisu směn) a nesmí mu vzniknout nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů (což prakticky znamená, že nesmí být v průběhu pracovní směny vyslán na pracovní cestu, při které by mu vznikl nárok na stravné).

Ve zmíněném ustanovení je totiž jednoznačně stanoveno, že příspěvek nelze uplatnit do daňových nákladů na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. Pro úplnost je třeba poznamenat, že stravenku poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za odpracovanou směnu, nikoliv za odpracovaný den, jak se uvádí v dotaze. Tato skutečnost vyplývá z ustanovení § 140 zákoníku práce, kde je přesně stanoveno, že zaměstnavatelé jsou povinni umožnit (nikoliv zabezpečit) zaměstnancům ve všech směnách stravování s tím, že tuto povinnost nemají vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Dále z tohoto ustanovení vyplývá, že žádnému zaměstnanci nemůže nikdy na stravenku vzniknout nárok, pouze mu ji může zaměstnavatel přiznat při splnění zvláštním právním předpisem stanovených podmínek.

Pokud se týká počtu a hodnoty zaměstnavatelem přiznávaných stravenek a jejich hodnoty, zastává Ministerstvo financí stanovisko, že stravenku lze přiznat v podnikatelské sféře pouze za celou odpracovanou směnu a že hodnota stravenek by měla být pro všechny zaměstnance shodná. Pokud by zaměstnavatel přiznával stravenky (jedná se o formu závodního stravování) v rozdílné hodnotě pro různé skupiny zaměstnanců, je takový postup obecně posuzován jako diskriminační ve smyslu ustanovení § 1 zákoníku práce.

JUDr. Marie Salačová

(51) Obchodnězávazkový, nebo skrytý pracovněprávní vztah?

Jako OSVČ jsem pracovala pro firmu jako obchodní zástupce. Mojí povinností bylo např. propagovat a chránit obchodní jméno a pověst podnikatele, sledovat soustavně platební schopnost a obchodní pověst stálých významných zákazníků (za neuhrazené případy jsem nesla odpovědnost a musela souhlasit s tím, že u pohledávek po lhůtě splatnosti delší než tři měsíce mi byla dlužná částka sražena z provize), podávat podnikateli

zprávy o vývoji trhu, obchody uzavírat jménem podnikatele a na jeho účet, dodávat zboží do prodejen zdravé výživy a do lékáren, inkasovat peníze za zboží atd. Za tuto práci mně náležela odměna ve výši 9,5 %, z níž jsem si musela hradit veškerý provoz vlastního auta, telefony, faxy, poštovné, náklady na sklad, běžné propagační, akviziční náklady, cestovné včetně sociálního a zdravotního pojištění a daně. Nebyl to skrytý pracovněprávní vztah a může být firma nějakým způsobem finančně postížena?

Ve svém dotazu uvádíte, že jste jako osoba samostatně výdělečně činná pracovala pro určitou firmu jako obchodní zástupce a připojujete výčet vašich povinností spojených s touto činností. Nyní jste na pochybách, zda spolupráce naplňovala znaky podnikání, nebo zda mezi vámi a firmou měl být uzavřen pracovněprávní vztah. K tomu bych chtěla říci následující: Co se rozumí podnikáním, stanoví obchodní zákoník. Rozumí se jím soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem zisku (§ 2 odst. 1 ObchZ). Téměř shodnými znaky je živnostenským zákonem definována i živnost. Aby vaše činnost byla podnikáním, jak z výše uvedeného vymezení vyplývá, musela byste ji především vykonávat pod vlastním jménem, tj. že při výkonu této činnosti byste jednala sama za sebe a svým jménem, nikoliv jménem firmy. Tak tomu ale, jak sama uvádíte, nebylo. Obchody jste uzavírala jménem podnikatele a na jeho účet.

Současně byste tuto činnost musela vykonávat samostatně, tj. nesměla by být organizována ani řízena podnikatelem, případně zaměstnanci jeho firmy, jako druhým účastníkem vašeho smluvního vztahu, to znamená, že mezi vámi a firmou by nebyl vztah podřízenosti a nadřízenosti. Ani tento znak podnikání nebyl výkonem vaší činnosti pro firmu naplněn, protože jste prodávala zboží firmy, které jste si od ní nezakoupila, a za ceny, které vám firma určila. Zboží jste byla povinna prodávat jen okruhu odběratelů, který vám byl rovněž firmou stanoven. Podnikatel byl současně oprávněn provádět kontroly vaší obchodní činnosti ve svěřeném regionu.

Vzhledem k tomu, že jste uzavírala obchody jménem podnikatele a na jeho účet a za ceny jím určené, nevykonávala jste tudíž tuto činnost ani na vlastní odpovědnost, protože případné majetkoprávní důsledky z provádění této vaší obchodní činnosti byste nenesla, ale šly by na vrub firmy jako druhého účastníka vašeho smluvního vztahu.

Co se týče posledního znaku podnikání, není důvod k pochybnostem, že vaším úmyslem bylo dosahovat zisku, přičemž není pro hodnocení podstatné, zda jste skutečně zisku dosahovala, či nikoliv.

Z výše uvedeného vyplývá, že vaše spolupráce s firmou nenaplňovala znaky podnikání. Dalším podpůrným hlediskem pro posouzení vaší činnosti je zjištění, zda vaše spolupráce s firmou vykazuje znaky pracovněprávního vztahu. Znaky pracovněprávního vztahu vyplývají z příslušných ustanovení zákoníku práce a jsou jimi zejména vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, osobní výkon práce podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem a na jeho odpovědnost, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v jím stanovené nebo jinak dohodnuté pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele nebo jiném dohodnutém místě.

Z výčtu vašich povinností je zřejmé, že jste osobně prodávala zboží podnikatele stanovenému okruhu odběratelů v jím určeném územním obvodu, jeho jménem a na jeho účet a za jím určené ceny. Výkon vaší obchodní činnosti byl

podnikatelem kontrolován. Byla jste povinna vést skladové účetnictví a v elektronické podobě ho předávat jednou týdně firmě, inkasovat peníze za zboží a ve stejné lhůtě je odesílat na účet podnikatele. Za výkon vaší obchodní činnosti vám byla podnikatelem předem stanovena výše odměny.

Z výše uvedeného lze dovodit, že váš smluvní vztah s firmou vykazoval znaky pracovněprávního vztahu a vzhledem k tomu, že ani jeden ze znaků pracovněprávního vztahu u podnikatelské činnosti neexistuje, nejednalo se tudíž, podle mého názoru, o obchodnězávazkový vztah mezi vámi a firmou, nýbrž o zastřený pracovněprávní vztah.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, umožňuje, aby právnická nebo fyzická osoba svěřila plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti jiné fyzické osobě, která má svěřené činnosti zahrnuté ve svém předmětu činnosti a nebude je zajišťovat v zastřeném pracovněprávním vztahu a provozování svěřené činnosti musí naplňovat znaky podnikání ve smyslu § 2 odst. 1 obchodního zákoníku.

Vzhledem k tomu, že tomu tak v případě vaší spolupráce, jak vyplývá z dotazu, zřejmě nebylo, mohlo tím dojít k naplnění skutkové podstaty právního deliktu podle zákona o zaměstnanosti, za který by mohla být podnikateli (jeho firmě), v případě zjištění, že tomu tak skutečně bylo, uložena úřadem práce pokuta.

(52) Výpočet podpory v nezaměstnanosti uvolněnému obecnímu zastupiteli

Uchazeč o zaměstnání podal žádost o podporu v nezaměstnanosti a jako poslední zaměstnání doložil výkon veřejné funkce, kterou byla funkce místostarosty obce. Pro výkon této veřejné funkce byl ode dne 18. 11. 2002 dlouhodobě uvolněn svým předchozím zaměstnavatelem, u něhož mu však dne 31. 8. 2003 skončil pracovní poměr na základě výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Výkon veřejné funkce uchazeči o zaměstnání skončil dne 20. 10. 2006. Můžeme podporu v nezaměstnanosti stanovit z průměrného čistého měsíčního výdělku, který byl uchazeči o zaměstnání potvrzen obecním úřadem?

Podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, může být uchazečem o zaměstnání pouze fyzická osoba, která není mj. členem zastupitelstva územního samosprávného celku, jestliže jsou jí vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové. Z uvedeného je zřejmé, že výkon funkce uvolněného starosty obce je považován za vztah obdobný vztahu pracovněprávnímu.

Podle zákona o zaměstnanosti se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání podle pracovněprávních předpisů, tj. podle zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud tedy uchazeč o zaměstnání byl členem zastupitelstva obce a byl-li odměňován jako jeho uvolněný člen, potom mu stanovíte, jestliže to bylo jeho poslední zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, výši podpory v nezaměstnanosti z průměrného měsíčního čistého výdělku, který mu byl potvrzen tímto obecním úřadem.

Mgr. Olga Bičáková