

Obsah:	Proplácení výdajů za společnou jízdenku dětí a vychovatelů	31
	Zkrácení pracovní doby pro špatný zdravotní stav zaměstnance	32

(1) Proplácení výdajů za společnou jízdenku dětí a vychovatelů

Jsme příspěvková organizace – dětský domov. Při cestování s dětmi máme samostatnou jízdenku pro vychovatele (přiloží se k cestovnímu příkazu) a druhou pro dítě nebo děti. Levnější by bylo, kdyby se mohla koupit jízdenka hromadná pro všechny. Je tedy nutné, aby se jízdenka kupovala pro každého zvlášť, nebo je možné koupit jednu společnou levnější?

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů, jejich jednotlivé druhy a výši při pracovních cestách (tuzemských i zahraničních) zaměstnanců upravuje a stanoví od 1. 1. 2007 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento zákoník práce se však vztahuje pouze na zaměstnance (tj. osoby v pracovněprávních vztazích), nikoliv však na žáky a studenty nebo děti z dětských domovů. A právě v této skutečnosti spočívá komplikace pro učitele a vychovatele při cestování na pracovních cestách s žáky a studenty nebo jinými dětmi, pro které jsou dozorem.

Ve všech těchto případech je samozřejmě možné využívat společné zlevněné jízdenky Českých drah, avšak pokud učitelé nebo vychovatelé (nebo jakýkoliv dozor u žáků nebo dětí) budou požadovat proplácení náhrady jízdních výdajů z těchto pracovních cest, je nezbytně nutné, aby při kupování jízdenek zakoupili společnou zlevněnou jízdenku pro sebe učitelé a vychovatelé, tedy samostatnou, a pro žáky či děti byla zakoupena také samostatná společná zlevněná jízdenka.

Za takovéto situace zaměstnavatel proplatí na základě předložené jízdenky (prokázaného výdaje) každému učiteli a vychovateli příslušný podíl z ceny jízdenky (tj. budou-li dva, každému jednu polovinu, když tři, jednu třetinu, budou-li čtyři, tak jednu čtvrtinu apod.) podle ustanovení § 157 odst. 1 zákoníku práce. Cena společné zlevněné jízdenky pro žáky či děti bude rozpočítána na žáky či děti a každý žák či dítě (rodiče) uhradí škole (dětskému domovu apod.) svůj podíl.

Pokud je zakoupena pouze jedna společná zlevněná jízdenka dohromady pro učitele (vychovatele) i žáky či děti, pak učitelům (vychovatelům) nelze proplatit nic (žádnou částku) a celá hodnota (cena) této společné zlevněné jízdenky musí být rozpočítána pouze na žáky či děti a prakticky to znamená, že vlastní žáci či děti zaplatí jízdní výdaj (jízdné) učitelům nebo vychovatelům. Jiný postup není kontrolami akceptován.

Je tomu tak proto, že nezakoupí-li si učitelé a vychovatelé samostatnou jízdenku pro sebe, nemají prokázaný jízdní výdaj k úhradě, jak požaduje ustanovení § 157 odst. 1 zákoníku práce, kde je přesně stanoveno, že náhradu jízdních výdajů za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v prokázané výši. Okolnost, že společná zlevněná jízdenka pro všechny dohromady, tj. pro učitele (vychovatele) i žáky (děti), by byla pravděpodobně ještě levnější, není rozhodující.

Pro úplnost je vhodné ještě poznamenat, že obdobný princip je požadován kontrolami i při objednané autobusové dopravě např. na zimní lyžařské výcvikové kurzy. I v tomto případě je nutné vyžadovat na dopravci (musí být vyžádáno výslovně) rozepsání na fakturu jízdního výdaje zvlášť pro žáky či děti a zvlášť pro učitele a vychovatele.

JUDr. Marie Salačová

(2) Zkrácení pracovní doby pro špatný zdravotní stav zaměstnance

Jak má zaměstnavatel postupovat v případě, kdy lékař závodní preventivní péče vydá zaměstnanci lékařský posudek, v němž uvede, že zaměstnanec je schopen vykonávat svoji funkci, ale pouze např. 30 hod./týden, přičemž stanovená zaměstnancova pracovní doba je 40 hod./týden a zaměstnavatel nemá pro takového zaměstnance jiné uplatnění? Musí zaměstnavatel tomuto rozhodnutí lékaře vyhovět a zaměstnanci zkrátit jeho pracovní dobu, nebo mu může dát výpověď (případně podle jakého paragrafu zákoníku práce)?

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů zakotvených v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Tyto důvody jsou uvedeny v ust. § 52, a pokud jde o zdravotní důvody na straně zaměstnance, pak zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď,

- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice [§ 52 písm. d)],
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci [§ 52 písm. e)].

Z dosud uvedeného vyplývá, že ani jeden z citovaných výpovědních důvodů není pro řešení dané situace použitelný – nejedná se o pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, resp. není konstatována dlouhodobá ztráta způsobilosti konat dohodnutý druh práce. Nenastupuje ani zákonná povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci – srov. § 41 odst. 1 zákoníku práce.

Pokud jde o zkrácení pracovní doby, pak platí, že kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu není možné zaměstnanci nařídit, ale je možné ji s ním pouze dohodnout (například na základě doporučení lékaře).

Zaměstnavatel má na druhé straně možnost rozhodnout o požadavku na výkon daného druhu práce, který bude spočívat v tom, že tato práce bude konána ve stanovené týdenní pracovní době, nikoliv v rámci kratšího pracovního úvazku. Nevyhoví-li zaměstnanec tomuto požadavku, zaměstnavatel věc posoudí tak, že jde o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce (bez práva zaměstnance na odstupné).

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah:	Náhrady za opotřebenění vlastního zařízení při práci doma	29
	Vyúčtování služební cesty	30
	Následky odmítnutí vhodného zaměstnání	31
	Postihy za práce „načerno“	32

(3) Náhrady za opotřebenění vlastního zařízení při práci doma

Zaměstnanec v pracovním poměru je zaměstnán u firmy jako konstruk-tér a jeho pracoviště je v místě bydliště – doma v rodinném domku. Sídlo firmy je vzdálené od jeho pracoviště asi 100 km a do firmy dojíždí několikrát v měsíci na porady. K práci používá vlastní počítač, tiskárnu, skener, program, internet. Jaké náhrady za používání vlastního zařízení je možné tomuto zaměstnanci přiznat (elektrická energie, voda, teplo, údržba PC)? Je možné dát i příspěvek na stravování? Ostatní zaměstnanci pracující v sídle firmy mají možnost stravování v místě a je jim poskytován příspěvek podle vnitřního předpisu a zákona o daních z příjmů. Je možné z těchto náhrad vypočítat paušální částku (např. měsíční) a vy-plácet ji zároveň se mzdou?

Náhradu za opotřebenění vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce nově upravuje s účinností od 1. 1. 2007 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a to konkrétně ve svém ustanovení § 190 odst. 1, kde je přes-ně stanoveno, že sjedná-li zaměstnavatel, případně vnitřním předpisem sta-noví nebo individuálně písemně určí, podmínky, výši a způsob poskytnutí náhrad za opotřebenění vlastního nářadí, zařízení nebo jiných předmětů potřeb-ných k výkonu práce zaměstnance, poskytuje mu tuto náhradu za dohodnu-tých, stanovených nebo určených podmínek.

Jen je nutno ještě podotknout, že podle odst. 2 se ustanovení odst. 1 (tj. před-chozí věty) nevztahuje na používání motorového vozidla, u kterého se posky-tování náhrad řídí § 157 až § 160 ZP.

Z uvedeného tedy vyplývá, že záleží výhradně a pouze na podmínkách, které zaměstnavatel písemně stanoví nebo určí nebo sjedná se zaměstnancem pro používání vlastního nářadí, zařízení a předmětů zaměstnance k výkonu jeho sjednané práce v pracovní smlouvě a samozřejmě s podmínkami je pak spo-jena i výše náhrady a způsob jejího poskytování.

V daném případě má zaměstnanec sjednáno jako místo výkonu práce ne-pochybně v pracovní smlouvě (podle § 34 odst. 1 ZP) místo bydliště, což není zákoníkem práce vyloučeno, a proto také používá zaměstnanec k výkonu prá-ce i své vlastní předměty a nejrůznější zařízení. Tato skutečnost však s sebou přináší další okolnost k řešení, a to např. poskytnutí náhrady za spotřebo-vanou elektrickou energii v souvislosti s výkonem práce, teplo, vodu apod., a současně uplatnění těchto výdajů pro daňové účely.

Je třeba poznamenat, že tyto a podobné výdaje, které zaměstnanci vznikají v souvislosti s výkonem práce sjednaným v pracovní smlouvě (také podle § 34 odst. 1 ZP), musí zaměstnanec věrohodným způsobem odhadnout, protože požadavek na samostatné striktní prokazování výdajů (pomocí samostatných speciálních měřidel) by bylo zřejmě velmi komplikované a náročné, a to nejen finančně.

Z uvedeného je tedy zřejmé, že zaměstnavatel musí vymezit ve shora zmíněném smyslu určitá „pravidla“ pro výkon práce zaměstnance za takové situace a jaká budou, záleží především na něm. Za uvedeného stavu věci, kdy jako místo výkonu práce má zaměstnanec sjednáno v pracovní smlouvě své bydliště, to současně znamená, že cesty z místa výkonu práce (bydliště) do sídla firmy na porady představují pro zaměstnance jeho pracovní cesty s nárokem na cestovní náhrady podle příslušných ustanovení (sedmé části) zákoníku práce, samozřejmě při splnění stanovených podmínek.

Zaměstnanci v daném případě je samozřejmě možné přiznat i příspěvek na stravování jako každému jinému zaměstnanci firmy. Financování závodního stravování upravuje v podnikatelské sféře ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a toto ustanovení neobsahuje žádnou omezující úpravu pro takovéto a podobné případy. Stanovené podmínky však musí být splněny.

JUDr. Marie Salačová

(4) Vyúčtování služební cesty

Mám problém s vyúčtováním služební cesty, při které jsem zakoupila In-kartu a tím také levnější jízdné. Zaměstnavatel mi nechce proplatit peníze za zakoupenou In-kartu s odůvodněním, že to zákon nepovoluje. Je jeho tvrzení správné? Pokud se zaměstnavatel mylí a In-kartu je možno zaplatit jako součást vyúčtování jízdného za služební cestu, čím mohu argumentovat ve svůj prospěch?

Zaměstnavatel je povinen určit písemně a předem podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů (cílové místo pracovní cesty), způsob dopravy a ubytování. Zároveň platí, že je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se nedohodne se zaměstnancem, že záloha poskytnuta nebude.

Pokud jde o jízdní výdaje, zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci jejich náhradu za použití určeného hromadného dopravního prostředku v prokázané výši. Zároveň platí, že pokud zaměstnanec použije se souhlasem zaměstnavatele jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek. V tomto režimu zaměstnavatel poskytne tazatelce náhradu za zakoupenou jízdenku.

Zmíněná In-karta není jízdním výdajem vynaloženým na konkrétní pracovní cestu, tudíž lze dovodit, že tazatelka nemá právo na její náhradu z tohoto titulu.

Zaměstnanec má právo – kromě jízdních výdajů – rovněž na náhradu nutných vedlejších výdajů, které mu vznikly v přímé souvislosti s pracovní cestou. Těmito nutnými vedlejšími výdaji jsou zpravidla výdaje vynaložené na parkování, na použití faxu, internetu apod. I když to zákoník práce výslovně nestanoví, je vhodné, aby zaměstnavatel v rámci stanovení podmínek pracovní cesty (viz výše), okruh vedlejších výdajů, popřípadě jejich limit, stanovil předem, aby se nevytvořil prostor pro případné nedorozumění se zaměstnancem.

Ráda bych zdůraznila, že vedlejší výdaje musí přímo souviset s konkrétní pracovní cestou. Pokud bychom In-kartu považovali za nutný vedlejší výdaj, pak je přímá souvislost s konkrétní pracovní cestou problematická, a to mj. i z důvodu, že ji zaměstnanec může používat pro svoji soukromou potřebu. Z uvedených důvodů mám za to, že postup zaměstnavatele je správný a že mohl náhradu za pořízení In-karty odmítnout.

JUDr. Věra Hrouzková

(5) Následky odmítnutí vhodného zaměstnání

Úřad práce vyřadil dceru z evidence uchazečů o zaměstnání, protože údajně bez vážných důvodů odmítla vhodné zaměstnání, které jí úřad práce zprostředkoval. Jakými kritérii se tedy takové zaměstnání vymezuje?

Vhodným zaměstnáním je zaměstnání,

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než tři měsíce a
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než jeden rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

- a) zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání, nebo
- b) zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než tři měsíce, které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, definuje vhodné zaměstnání ve svém § 20. Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadí, jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání, který byl takto vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, může být na základě nové písemné žádosti do evidence znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby šesti měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Pro účely zákona o zaměstnanosti se rozumí vážnými důvody ty, které spočívají v

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do čtyř let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštních právních předpisů považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost) a ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost),
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo
6. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, které uchazeč o zaměstnání doloží a prokáže.

(6) Postihy za práce „načerno“

Od letošního roku se zpřísní postihy za práci načerno. Jakým právním předpisem je stanoveno, co se rozumí prací načerno a o jaký postih jde?

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, upravuje ve svém § 5 písm. e) definici nelegální práce. Pro účely tohoto zákona se rozumí nelegální prací

- a) pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu (tj. pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo
- b) pokud cizinec nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu (tj. pracovního poměru, dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo ji vykonává v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona povolení k zaměstnání vyžadováno.

Výkon nelegální práce má pro občana významné právní důsledky. Fyzická osoba i cizinec se výkonem nelegální práce dopustí přestupku, za který jim může úřad práce uložit pokutu do 10 000 Kč.

Pokud občan, který vykonává nelegální práci, je současně veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, úřad práce takového uchazeče o zaměstnání vyřadí rozhodnutím ve správním řízení z evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud je mu poskytována podpora v nezaměstnanosti, jeho vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání mu nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká. Uchazeč o zaměstnání vyřazený z důvodu výkonu nelegální práce může znovu požádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání až po uplynutí 6 měsíců ode dne svého vyřazení. V následující evidenci se mu zkracuje podpůrní doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti o dobu jeho vyřazení z evidence, maximálně o 3 měsíce.

Podle zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba dopustí přestupku a právnická osoba správním deliktu tím, že umožní fyzické osobě nebo cizinci výkon nelegální práce, za který jí může být uložena pokuta do 2 000 000 Kč.

Mgr. Olga Bičáková

(7) Stravné a kapesné pro OSVČ na zahraniční cestě***OSVČ provádí službu v Rakousku. Kolik si může uplatnit stravného a případně kapesného a za jakých podmínek?***

Platná právní úprava poskytování náhrad cestovních výdajů podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, se uplatňuje u OSVČ prostřednictvím § 24 odst. 2 písm. k) body 1 až 4 ZDP. Pokud se týká stravného a kapesného pro tuzemské i zahraniční pracovní cesty, upravuje je bod 2 citovaného ustanovení. Do daňových výdajů (nákladů) se zahrnují zvýšené stravovací výdaje (stravné) – s odkazem na zákoník práce – při tuzemských pracovních cestách delších než 12 hodin v kalendářním dnu a zahraniční stravné a kapesné při zahraničních pracovních cestách pro poplatníky s příjmy podle § 7 ZDP, a to maximálně do výše náhrad vymezených pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP s tím, že pravidelným pracovištěm pro poplatníky s příjmy podle § 7 se také rozumí místo podnikání uvedené v živnostenském nebo jiném obdobném povolení k podnikání.

V ustanovení § 6 odst. 7 písm. a) je pak jasně stanoveno, že za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4, dále nejsou, mimo jiných, také náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zvláštním právním předpisem (tj. zákoníkem práce) pro zaměstnance zaměstnavatele, který je státem, územním samosprávným celkem, státním fondem, příspěvkovou organizací, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů nebo školskou právnickou osobou zřízenou podle školského zákona, jakož i hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady, než stanoví tento zvláštní právní předpis, jsou zdanitelným příjmem podle odstavce 1 (rozuměno téhož daňového zákona). Stručně, jde o zaměstnance zaměstnavatele ve státní správě, tj. podle části sedmé hlavy třetí zákoníku práce, tedy zaměstnavatele, kteří jsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce.

Pro zaměstnavatele ve státní správě pak upravuje pro jejich zaměstnance tuzemské stravné § 176 odst. 1, zahraniční stravné § 179 odst. 1 a kapesné § 180 zákoníku práce. Z toho pak vyplývá, že osoby samostatně výdělečně činné – podnikatelé si mohou přiznávat sami sobě a za sebe zahrnovat do daňově uznatelných výdajů (nákladů) tuzemské stravné maximálně do výše 106 Kč a 165 Kč podle délky trvání tuzemské pracovní cesty a zahraniční stravné maximálně do základní sazby zahraničního stravného stanoveného prováděcím právním předpisem, tj. příslušnou vyhláškou Ministerstva financí (pro kalendářní rok 2008 je to vyhláška č. 338/2007 Sb.), což fakticky znamená podle délky zahraniční pracovní cesty v příslušné vyšší stanovené v § 170 odst. 3 zákoníku práce a z takto přiznávaného zahraničního stravného si může přiznat ještě maximálně do výše 40 % kapesné.

Toto vše si může podnikatel za sebe zahrnout do daňově uznatelných výdajů (nákladů). Všechny částky, které překročí zmíněné limity, jsou zdanitelným příjmem.

JUDr. Marie Salačová

Obsah: Náhrady za práci v turnusech	29
Režim poskytování přestávek na jídlo	29
Zvyšování kvalifikace	30
Chybějící doklad o nákupu pohonných hmot v zahraničí	31
Odměny učňů při praktické výuce a odvod pojistného	32

(8) Náhrady za práci v turnusech

Pracuji jako skladnice v jednosměnném provozu se stálou pracovní dobou od 8 do 18 hod. Pracovní dobu máme rozvrženu do 12hodinových směn v turnusu (tzv. krátký – dlouhý týden) po 363 dní v roce. Jak má zaměstnavatel postupovat při náhradách za práci v sobotu a neděli, případně ve svátek? Co je při tomto rozvržení považováno za práci přesčas (odpracujeme vždy 84 hodin za turnus)? Jak správně poskytovat přestávky v práci?

Zaměstnanci náleží za dobu práce v sobotu a v neděli dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku je možné sjednat v kolektivní smlouvě. Pokud jde o práci ve svátek, zaměstnanci za ni náleží dosažená mzda, náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.

Za dobu náhradního volna zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši nejméně průměrného výdělku místo náhradního volna. V daném případě jde o pracovní dobu rozvrženou nerovnoměrně, neboť délka pracovní směny je delší než devět hodin. Zda zaměstnanec konal práci přesčas, je zřejmé až po uplynutí období, na které byla pracovní doba takto rozvržena – toto období může činit nejvýše 26 týdnů a pouze kolektivní smlouva je může prodloužit až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnanec je v rámci takto stanoveného období povinen v průměru odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu. Z uvedeného vyplývá, že posuzování práce přesčas po „turnusu“ je předčasné.

Přestávky na jídlo a oddech se poskytují nejpozději po šesti hodinách nepřetržitého výkonu práce v rozsahu nejméně 30 minut (mladistvým zaměstnancům se přestávky na jídlo a oddech poskytují nejpozději po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce, rovněž v délce nejméně 30 minut). Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci i bez přerušování práce oddech a jídlo. Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a na konci pracovní směny, zaměstnanec se nemůže jejich poskytování vzdát s poukazem na to, že neobědvá apod.

(9) Režim poskytování přestávek na jídlo

Je správné při dvou přestávkách pracovat od 7.30 hod. do 18.30 hod.? Je třeba tento systém práce ošetřit zvláštním ujednáním ve smlouvě?

O režimu poskytování přestávek na jídlo a oddech rozhoduje zaměstnavatel. Interval mezi 7.30 hod. a 18.30 hod. představuje 11 hodin, přičemž je možné,

že zaměstnavatel v rámci tohoto intervalu zaměstnancům poskytuje dvě přestávky na jídlo a oddech. Pokud tomu tak je, zaměstnanec odpracuje 10 hodin (tzv. čisté pracovní doby).

Zvláštního ujednání v pracovní smlouvě zapotřebí není, a to z důvodu, že o pracovní době a jejím rozvržení rozhoduje zaměstnavatel. Zaměstnavatel je pouze povinen informovat zaměstnance o týdenní pracovní době a jejím rozvržení; v případě, že pracovní smlouva takový údaj neobsahuje (nejedná se o smluvní ujednání, ale o jednostrannou informaci), zaměstnavatel je povinen do jednoho měsíce od založení pracovního poměru poskytnout zaměstnanci písemnou informaci.

(10) Zvyšování kvalifikace

V naší společnosti jsme v minulosti se zaměstnanci uzavírali dohody o zvyšování kvalifikace. Zvýšení kvalifikace bylo ve smyslu účasti na dvoudenních kurzech, které se týkaly komunikace po telefonu, obchodování, komunikační dovednosti, základů práva apod. Naší podmínkou ve smlouvě bylo, že se zaměstnanec zavazuje uhradit výši školení v případě, že nedodrží závazek, který spočívá v setrvání v zaměstnaneckém poměru nejméně po dobu jednoho roku ode dne ukončení školení. V případě ukončení pracovního poměru do jednoho roku se zavazuje k úhradě poměrné části ceny školení. Je takový postup správný?

Podle právní úpravy obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, platí, že zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace, kterou zaměstnanec má; zvýšením kvalifikace je rovněž její získání nebo rozšíření. Za zvýšení kvalifikace se takto posuzuje studium vysoké školy u zaměstnance, který má středoškolské vzdělání ukončené maturitou, studium jiné vysoké školy zaměstnance, který již v jiném oboru vysokoškolské vzdělání získal apod.

Zvyšování kvalifikace je překážkou v práci na straně zaměstnavatele, k níž dochází tím, že zaměstnavatel vysloví, že zvýšení kvalifikace daného zaměstnance je v jeho zájmu (tj. v zájmu zaměstnavatele), přičemž zaměstnanec následně čerpá pracovní volno v rozsahu a za podmínek stanovených zákoníkem práce, případně zaměstnavatelem.

Právní úprava na rozdíl od uvedeného rozlišuje i jiný pojem, a to prohlubování kvalifikace. Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje rovněž její udržování a obnovování.

Zaměstnavatel může jak v případě zvyšování kvalifikace, tak v případě jejího prohlubování uzavřít se zaměstnancem tzv. kvalifikační dohodu, jejímž obsahem je zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení (prohloubení) kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením (prohloubením) kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení (prohloubení) kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr před zvýšením (prohloubením) kvalifikace. Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná, a musí obsahovat náležitosti předepsané ust. § 234 odst. 3 zákoníku práce.

Kvalifikační dohodu ohledně zvyšování kvalifikace je možné uzavřít bez ohledu na výši předpokládaných nákladů. Kvalifikační dohoda může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace, avšak zde za podmínky, že předpokládané náklady dosahují alespoň částku 75 000 Kč. Pro úplnost doplňujeme, že podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2006 bylo možné tuto kvalifikační dohodu ohledně prohlubování kvalifikace uzavřít za podmínky, že výše předpokládaných nákladů činila alespoň 100 000 Kč.

Z údajů uvedených v dotazu je možné dovodit, že se nejedná o zvyšování kvalifikace, neboť popsaným studiem nedojde u zaměstnance ke zvýšení hodnoty kvalifikace, kterou má.

Jak bylo uvedeno výše, kvalifikační dohodu je možné uzavřít rovněž při prohlubování kvalifikace, avšak v tomto případě je zaměstnavatel omezen výší předpokládaných nákladů. Pokud výše předpokládaných nákladů částky 75 000 Kč nedosáhne, podmínky pro uzavření dohody se zaměstnancem splněny nejsou.

Obecně platí, že náklady na prohlubování kvalifikace nese zaměstnavatel. Zákoník práce však umožňuje, aby se zaměstnanec na nákladech prohlubování kvalifikace podílel, a to v případě, že požaduje, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě. Zda jsou splněny podmínky pro tento postup, však z dotazu nevyplývá.

JUDr. Věra Hrouzková

(11) Chybějící doklad o nákupu pohonných hmot v zahraničí

Náš zaměstnanec, ekonomický náměstek v obchodní firmě, byl vyslán na zahraniční pracovní cestu k obchodnímu partnerovi podepsat nový kontrakt. Jako způsob dopravy má schváleno jeho vlastní silniční motorové vozidlo. Ředitel mu nařídil, že se má urychleně vrátit, protože se musí připravovat další obchodní akce. Zaměstnanec tedy spěchal a nedonesl doklad o nákupu pohonné hmoty s cenou, ale požaduje proplacení náhrady za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně s tím, že mně ji sdělil (1,459 EUR/1 litr), protože se díval na oznámení míjených čerpacích stanic. Sám ji nepotřeboval kupovat, protože má vůz s velkým obsahem nádrže, a tak mu stačila pohonná hmota nakoupená u nás, tj. v České republice před výjezdem. Můžu mu vyhovět?

Ano, zaměstnanci lze vyhovět, a to z následujících důvodů. Problematiku poskytování náhrady za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně při zahraničních pracovních cestách zaměstnanců realizovaných se souhlasem zaměstnavatele soukromým silničním motorovým vozidlem upravuje ustanovení § 167 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. A protože zákoník práce je dokonalejší než stará zrušená právní úprava, počítá už dopředu i s eventualitou uvedenou v dotaze.

Druhá věta zmíněného ustanovení totiž stanoví, že nemá-li zaměstnanec z vážných důvodů doklad o nákupu pohonné hmoty mimo území České republiky, může mu zaměstnavatel poskytnout náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně i na základě jeho prohlášení o skutečně vynaložené ceně pohonné hmoty a důvodech jejího nedoložení.

Vážným důvodem v daném případě pro nedoložení dokladu o nákupu pohonné hmoty v zahraničí bylo to, že zaměstnanci bylo jeho nadřazeným nařízeno

vrátit se obratem co nejrychleji vzhledem k důležitým úkolům, a proto se zaměstnanec nezdržoval nákupem pohonné hmoty, neboť jí měl dostatek. Cenu v zahraničí však zjistil z tabulí u čerpacích stanic, které cestou míjel.

Obecná zásada sice je stanovena v první větě zmíněného ustanovení, která uvádí, že náhradu jízdních výdajů poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až § 160 s tím, že náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně a doložené ceně je povinen uhradit pouze za kilometry ujeté mimo území České republiky (tj. hned od překročení české státní hranice k jejímu návratu) a pak je stanovena shora citovaná výjimka.

S ohledem na skutečnost, že je ve druhé větě použité sloveso „může“, má zaměstnavatel širší prostor k rozhodování v tom smyslu, že může poskytnout zaměstnanci náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu za kilometry ujeté v zahraničí v té měně, na které se se zaměstnancem v podstatě dohodne, jestliže mu zaměstnanec nepřinese doklad s cenou o nákupu pohonné hmoty v zahraničí (samozřejmě musí být stále na zřeteli vážné důvody). Prakticky to znamená, že pokud zaměstnanec přiveze doklad o nákupu pohonné hmoty s cenou ze zahraničí, vypočítá zaměstnavatel náhradu automaticky v cizí měně.

Jestliže však zaměstnanec doklad s cenou ze zahraničí z vážných důvodů nepřiveze, pak se se zaměstnavatelem dohodne na tom, zda požaduje náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně počítanou s cenou, kterou zaměstnavatel oznámí na základě svého zjištění (z tabulí v zahraničí míjejících čerpacích stanic) a nebo zda se spokojí s náhradou vypočtenou s průměrnou cenou stanovenou prováděcím předpisem Ministerstvem práce a sociálních věcí (jeho vyhláškou pro příslušný kalendářní rok) v české měně. Všechny postupy jsou možné a správné.

JUDr. Marie Salačová

(12) Odměny učňů při praktické výuce a odvod pojistného

Strojírenský závod se věnuje výchově učňů, kteří v rámci výuky vykonávají podle učebních osnov praktický výcvik, a za tuto činnost je jim poskytována odměna, jejíž výše se pohybuje v rozpětí od 500 Kč do 2 000 Kč. Je povinností zaměstnavatele srážet těmto učňům pojistné z tohoto dosaženého příjmu? Vzhledem k tomu, že jde o pracovníky vedené u zdravotní pojišťovny v kategorii osob, za které platí pojistné stát, nevztahuje se na ně povinnost odvodu pojistného z minimálního vyměřovacího základu?

Odměny poskytované učňům, kteří vykonávají v období výuky praxi v souladu s učebními osnovami, jsou sice kvalifikovány jako příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků ve smyslu § 6 odst. 1 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, nicméně tyto příjmy nepodléhají povinnosti placení pojistného na zdravotní pojištění. Třebaže jsou tito učni zařazeni u zdravotní pojišťovny v kategorii osob, za které platí pojistné stát (nezaopatřené dítě soustavně se připravující na budoucí povolání), jsou v ustanovení § 5 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů, pod bodem 2. uvedeni mezi výjimkami, tudíž se ve zdravotním pojištění za zaměstnance nepovažují.

Ing. Antonín Daněk

Obsah: Nárok na volno při předvolání k soudu	29
Zvyšování kvalifikace při zaměstnání a finanční podmínky	29
Odměny členů statutárních orgánů a zdravotní pojištění	31
Pracovní volno bez náhrady příjmů	32

(13) Nárok na volno při předvolání k soudu

Zaměstnanec požadoval jeden den volna pro předvolání k soudu kvůli opatrovnictví a určení výše výživného své nedávno narozené dcery. S matkou dítěte není oddán a ve společné domácnosti nežijí. Jediný doklad, který doložil, byl text předvolání. Je to dostačující a jaký nárok na volno, placené či neplacené, mu náleží?

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu zaměstnance, přičemž o výkon občanských povinností jde zejména u svědků, tlumočnicků apod. V těchto případech náhrada mzdy zaměstnanci od zaměstnavatele nepřísluší, ale náleží mu svědečné.

Předvolání k soudu je nepochybně dostačujícím dokladem, avšak z dotazu nevyplývá, zda je zaměstnanec předvolán jako svědek (viz překážka v práci popsaná výše), nebo jako účastník řízení.

V případě, že je předvolán jako účastník řízení, jde o jeho soukromou záležitost, tedy o překážku v práci, která není právním předpisem upravena. V takovém případě zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu a svědečné mu nenáleží.

JUDr. Věra Hrouzková

(14) Zvyšování kvalifikace při zaměstnání a finanční podmínky

Jsem ředitelkou mateřské školy – příspěvkové organizace. Nejvyšší vzdělání, kterého jsme dosáhla, je střední. Nyní jsem začala studovat na pedagogické fakultě v bakalářském studijním oboru dálkově školský management, jak ukládá zákon č. 563/2004 Sb., § 24 odst. 4 písm. a). Mám za tuto formu dalšího studia nárok na proplacení cestovních náhrad a stravného?

Problematika prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců je zahrnuta v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a to v jeho části desáté upravující péči o zaměstnance. Prohlubování kvalifikace definuje a upravuje ust. § 230 zákoníku práce, kdy prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce s tím, že za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Současně je stanoveno, že účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Z toho zároveň vyplývá, že jde o pracovní cestu s nárokem na cestovní náhrady při splnění zvláštním právním předpisem stanovených podmínek (tj. v sedmé části zákoníku práce).

Zvyšování kvalifikace definuje a upravuje ustanovení § 231 a § 232 ZP. Podle § 231 se zvyšováním kvalifikace rozumí změna hodnoty kvalifikace s tím,

že zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Při studiu ke zvyšování kvalifikace je nutné uzavřít mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem kvalifikační dohodu podle zmíněného § 232 ZP. V této souvislosti je třeba podotknout, že z formulace dotazu je zřejmé, že se v daném případě nepochybně jedná o zvyšování kvalifikace.

Další podmínky a práva zaměstnance i zaměstnavatele vyplývají z ustanovení § 232 až § 234 ZP. Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

- a) v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
- b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky** v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,
- c) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky**, maturitní zkoušky nebo absolutoria,
- d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce**, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,
- e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky**, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

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

V ustanovení § 234 odst. 3 ZP jsou stanoveny i přesné okolnosti, které musí kvalifikační dohoda obsahovat. A pozor také na to, že kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Kvalifikační dohoda musí obsahovat:

- a) druh kvalifikace a způsob jejího zvyšování nebo prohloubení,
- b) dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,
- c) druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání (zde by bylo vhodné dohodnout i poskytování cestovních náhrad).

Z ustanovení § 234 odst. 1 zákoníku práce totiž vyplývá, že zaměstnavatel bude vynakládat náklady na zvýšení kvalifikace zaměstnance, neboť uzavře-li zaměstnavatel se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace kvalifikační dohodu, je její součástí hlavně závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let (doba musí být tedy dohodnuta a nemusí to být celých 5 let, záleží na konkrétním sjednání), nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončil pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Pozor na to, že závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.

V této souvislosti je vhodné ještě upozornit, že kvalifikační dohoda může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč s tím, že v takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

Z uvedeného vyplývá, že je nezbytné, aby si tazatelka přesně dohodla se zaměstnavatelem písemně formou kvalifikační dohody všechny podmínky, za kterých bude svoji kvalifikaci zvyšovat, včetně finančních.

JUDr. Marie Salačová

(15) Odměny členů statutárních orgánů a zdravotní pojištění

Je třeba u ostatních členů představenstva – členů výboru či kontrolní komise, tj. nedůchodců, při odměně od 400 Kč za měsíc platit zdravotní pojištění? Platí minimální vyměřovací základ, když jde o výkon funkce a není zde dána žádná pracovní doba, počet dní v práci apod.? Někteří jsou nezaměstnaní, někteří podnikají, jiní mají zaměstnání při výkonu funkce. Platí ještě, že pokud nejsou odměny známy předem, nepodléhá jí pojistnému, ať jsou v jakékoliv výši?

Odměny členů statutárních orgánů (tedy například i odměny členů výboru) jsou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků ve smyslu § 6 odst. 1 písm. c) zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Na základě této skutečnosti se tyto osoby stávají ve zdravotním pojištění zaměstnanci s povinností zaměstnavatele (tedy subjektu, který odměnu vyplácí) platit pojistné podle zákona. Podle § 3 odst. 2 písm. f) zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, povinnosti placení pojistného nepodléhá plnění, které bylo poskytnuto požívatelí starobního nebo plného invalidního důchodu po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání. V tomto případě částka 400 Kč nehraje roli. Pro osvobození od platby pojistného však vždy musí být splněna základní podmínka, že plnění je požívatelům výše vyjmenovaných druhů důchodů zúčtováno po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání.

V důsledku aplikace nového pojetí právní úpravy platné ve zdravotním pojištění se neuvolněním funkcionářů, členové občanských či zájmových sdružení apod., stávají od 1. 1. 2008 ve zdravotním pojištění zaměstnanci za podmínky, že jim plynou nebo by měly plynout zdaňované příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků ve smyslu § 6 odst. 10 zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Může se jednat například o odměny mající charakter funkčních požitků z titulu výkonu funkce v orgánech obcí, občanských a zájmových sdruženích apod.

Povinnosti placení pojistného podléhají tedy i velmi nízké zúčtované příjmy, zdaňované podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb. [vazba na tzv. „započitatelný příjem“ platí u osob vyjmenovaných v ustanovení § 5 písm. a) body 4 až 7 zákona č. 48/1997 Sb.].

V důsledku účinnosti zákona č. 261/2007 Sb. jsou osoby, které se stávají pro účely zdravotního pojištění zaměstnanci, přihlašovány u příslušné zdravotní pojišťovny zaměstnavateli k datu 1. 1. 2008. Pro tento účel musí zaměstnavatelé:

- vyplnit v zákonné osmidenní lhůtě Přihlášku zaměstnavatele – plátce pojistného (pokud již nejsou u zdravotní pojišťovny jako zaměstnavatelé přihlášení) a přihlásit příslušné zaměstnance,

Poradenský servis

- nejpozději v den splatnosti pojistného předat zdravotní pojišťovně Přehled o platbách pojistného,
- platit pojistné včas (tj. nejpozději ke dni zaměstnavatelem určeném pro výplatu mezd a platů za příslušný měsíc) a ve správné výši (13,5 % z vyměřovacího základu).

Bude-li zúčtovaný příjem nižší než aktuální výše minimální mzdy, přičemž se na takovou osobu bude vztahovat ustanovení o povinnosti odvodu pojistného ze zákonného minima, musí mít tento zaměstnavatel doloženo, že:

- jiný zaměstnavatel odvádí za tuto osobu alespoň minimální pojistné jako za zaměstnance, nebo
- je tato osoba současně OSVČ a platí zálohy na pojistné nejméně v částce 1 456 Kč, nebo
- má nárok na zařazení do „státní“ kategorie.

Pokud není splněna žádná z těchto podmínek, provádí se doplatek do minimálního vyměřovacího základu podle § 3 odst. 10 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Je-li zakotveno například ve stanovách, že členové nebudou za výkon funkce pobírat žádnou odměnu (nebo jedná-li se o tzv. „čestné funkce“), případně, pokud si to členové příslušného subjektu na schůzi, shromáždění apod. odsouhlasí, tj. tyto osoby nebudou mít příjem ze závislé činnosti a funkčních požitků z titulu výkonu této funkce, nevznikají této organizaci ve zdravotním pojištění žádné povinnosti.

U odměn, jejichž výše není předem známa, je rozhodující, zda jde o zdaňované příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků podle § 6 zákona č. 586/1992 Sb. Pokud je tato podmínka splněna, pojistné se odvádí.

Obsah: Pohyblivá složka jako součást mzdového tarifu	31
Cestovné a stravné při nečekaném použití vlastního automobilu místo vlaku	31
Nárok na zpětný dopočet zdravotního pojištění	32

(16) Pohyblivá složka jako součást mzdového tarifu

Lze zahrnout do pracovního řádu tuto větu? „Součástí každého mzdového tarifu a úkolové mzdy je pohyblivá částka 10 %, se kterou může zaměstnavatel na základě rozhodnutí podle plnění povinností zaměstnanců manipulovat.“ Například 100 Kč/hod. = hodinová mzda + 10 %.

V prvé řadě je nutné uvést, že obsahem pracovního řádu jsou povinnosti, nikoliv práva vyplývající z pracovněprávních vztahů – srov. § 306 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Stanoví-li zaměstnavatel pro jednotlivé druhy vykonávaných činností výši zaručené mzdy, pak jím stanovené částky jsou vyjádřením zákonné zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci v oblasti odměňování, podle níž platí, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží zaměstnancům stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se pak rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Pokud jde o zmíněné pracovní podmínky, za typickou pracovní podmínku je uváděna pracovní doba a její rozvržení.

Z ustálené judikatury pak vyplývá, že mzda zaměstnance nesmí být snížena za to, že zaměstnanec neplní nebo porušil svoji povinnost vyplývající z uzavřeného pracovního poměru (dříve za porušení pracovní kázně). Uvedené je odrazem principu, podle něhož platí, že mzda je ekvivalentem za práci, kterou zaměstnanec vykonal pro zaměstnavatele, nikoliv odměnou za to, že zaměstnanec plní své povinnosti, odvádí „stoprocentní pracovní výkon“ apod. Z uvedeného lze dovodit, že součástí mzdového tarifu by určitá pohyblivá složka být mohla, avšak její přiznání (odejmutí) by nemělo záležet na plnění povinností zaměstnancem, ale na tom, zda jsou naplněna hlediska uvedená výše (složitost, odpovědnost, namáhavost apod.).

JUDr. Věra Hrouzková

(17) Cestovné a stravné při nečekaném použití vlastního automobilu místo vlaku

Jsmo malá škola zřizovaná obcí. Paní ředitelka se zúčastnila školení, jela na akci svým soukromým silničním motorovým vozidlem a jízdné požaduje, jako kdyby jela vlakem podle § 157 odst. 2 zákoníku práce. Určený dopravní prostředek předem byl vlak. Má být doba pracovní cesty počítána podle jízdních řádů vlaku nebo podle doby skutečného odjezdu a skutečného příjezdu, jak ústně uvedla ředitelka? Jak budu počítat stravné (předpokládám, že by to mělo být podle skutečného trvání cesty)?

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců upravuje od 1. 1. 2007 sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Určení konkrétních podmínek každé pracovní cesty zaměstnance přísluší podle ustanovení § 153 ZP výhradně zaměstnavateli. Pokud jde o samotného ředitele školy, určuje si podmínky jako nejvyšší představitel školy sám sobě, pokud si zřizovatel nevymínil, že mu bude pracovní cesty a podmínky určovat on.

Z formulace dotazu lze soudit, že paní ředitelka se rozhodla, že pojedje vlastním autem za náhradu jízdného ve výši odpovídající ceně jízdného za vlak. Takové řešení je možné a vyplývá z ustanovení § 157 odst. 2 ZP, kde je stanoveno, že použije-li zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele místo určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy jiný dopravní prostředek, včetně silničního motorového vozidla, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek. Z uvedeného je zřejmé, že citované ustanovení upravuje pouze výši náhrady jízdního výdaje, nikoliv dobu trvání pracovní cesty. Pracovní cesta i při tomto způsobu náhrady jízdních výdajů začíná skutečně odjezdem z místa východiska pracovní cesty a končí skutečným příjezdem do předem určeného místa ukončení pracovní cesty. Tedy doba trvání každé pracovní cesty zaměstnance je vymezena zaměstnavatelem od předem určeného okamžiku odjezdu z předem určeného místa východiska pracovní cesty do dojezdu do předem určeného místa ukončení pracovní cesty.

V daném případě je tedy nutno počítat stravné za celou dobu trvání pracovní cesty, ale pozor na to, že paní ředitelka musí vyplnit cestovní příkaz, který musí být založen pro případ kontroly. Není možné vyplácet cestovní náhrady na základě ústních sdělení.

JUDr. Marie Salačová

(18) Nárok na zpětný dopočet zdravotního pojištění

Firma zaměstnává ženy na zkrácený pracovní úvazek (pracující převážně doma), které dosahují hrubého příjmu nižšího než minimální mzda. Během uplynulého období v rámci zúčtování mzdy prováděla dopočet do minimálního vyměřovacího základu s tím, že doplatek hradily podle zákona tyto zaměstnankyně. Nyní se však obrátily na zaměstnavatele s požadavkem na zařazení do kategorie osob celodenně osobně a řádně pečujících alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do patnácti let věku. Zaměstnavatel to akceptoval, nicméně pracovnice nárokují zařazení do kategorie osob „pečujících o dítě, resp. děti“ i za dřívější období. Lze tento nárok uplatňovat se zpětnou platností?

V rámci placení pojistného na zdravotní pojištění je povinností zaměstnavatele provést dopočet pojistného do minimálního vyměřovacího základu v případě, že zúčtovaný hrubý příjem nedosahuje (případně i v součtu s příjmy z jiných zaměstnání) minimální mzdy, přičemž se na tohoto zaměstnance vztahuje povinnost odvodu pojistného ze zákonného minima. Obecně platí, že pokud není nárok na vrácení přeplatku pojistného promlčen (a za dané situace se bude jednat o vrácení přeplatku pojistného zaplaceného zaměstnancem), nelze ve zdravotním pojištění při naplnění zákonem stanovených podmínek upírat zaměstnanci jeho nárok na zařazení do příslušné kategorie, a to i se zpětnou platností. Jestliže tedy zaměstnanec splňuje podmínky uvedené v ust. § 3 odst. 8 písm. c) zákona č. 592/1992 Sb., nevztahuje se na něho (resp. na jeho zaměstnavatele) povinnost dodržet při odvodu pojistného minimální vyměřovací základ, ale pojistné se odvádí ze skutečně dosaženého příjmu. Vzhledem ke změně vyměřovacích základů je v této souvislosti zapotřebí podat za příslušné měsíce opravné přehledy.

Z dikce zákona vyplývá, že podmínka celodenní osobní a řádné péče se považuje za splněnou, je-li dítě předškolního věku umístěno v jeslích (mateřské škole), popřípadě v obdobném zařízení na dobu, která nepřevyšuje čtyři hodiny denně, a jde-li o dítě plnící povinnou školní docházku, po dobu návštěvy školy, s výjimkou umístění v zařízení s týdenním či celoročním pobytem. Za takovou osobu se považuje vždy pouze jedna osoba, a to buď otec, nebo matka dítěte, nebo osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Ing. Antonín Daněk

Obsah: Stravné pedagogů na žákovských kurzech	29
Rodičovský příspěvek u OSVČ, která neplatí nemocenské pojištění . . .	30
Příjmy jednatele společnosti s ručením omezeným	31
Okamžité zrušení pracovního poměru a zdravotní pojištění	32

(19) Stravné pedagogů na žákovských kurzech

Jsme příspěvková organizace – škola zřízená obcí. Pedagogové jezdí pravidelně s žáky na různé sportovní kurzy, ale nevíme, zda jsme postupovali správně při vyplácení cestovních náhrad. Po skončení kurzů škola obdrží od ubytovatele dvě faktury – první je za ubytování pedagogů a druhá za jejich stravné. Ve směrnici, vnitřním předpisu o cestovních náhradách, máme podle nového zákoníku práce stanoveny tyto částky pro poskytování stravného: 1. pásmo 66 Kč, 2. pásmo 96 Kč a 3. pásmo 151 Kč. Pedagogové odjeli 15. 3. v 8.00 hodin a vrátili se 21. 3. 2008 v 17.00 hodin. Na faktuře nám dodavatel účtoval pět dní celodenní stravu po 150 Kč a dva dny polopenzi po 96 Kč. Je správné, když uvádíme pracovní dobu 8 hodin bez přestávky, neboť prý se má uvádět pracovní doba 8,5 hodin včetně přestávky?

Především je třeba zdůraznit, že druhá faktura, jak je uvedeno v dotaze, nemůže znít na stravné, nýbrž musí znít jako výdaj na stravování. Stravné (zvýšené stravovací výdaje) podle § 176 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, může poskytovat zaměstnancům pouze jejich zaměstnavatel při vyslání na pracovní cestu a při splnění zákonem stanovených podmínek.

Z dotazu je zřejmé, v jakém rozsahu bylo pedagogům poskytováno bezplatné stravování ve všech dnech pracovní cesty. Otázkou je, zda zaměstnavatel v daném případě musí stravné z důvodu zabezpečeného částečného a plného (v některé dny) bezplatného stravování krátit. Tato skutečnost závisí na tom, zda byla zaměstnancům před zahájením pracovní cesty oznámena míra krácení tohoto stravného, a to ve smyslu ustanovení § 176 odst. 3 zákoníku práce. V něm je stanoveno, že nesjedná-li zaměstnavatel nebo neurčí před vysláním zaměstnance na pracovní cestu výši stravného podle odst. 1 a míru jeho krácení podle § 163 odst. 2, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí podle odst. 1.

V této souvislosti je však třeba si uvědomit, že platná právní úprava zákoníku práce pro poskytování stravného je však postavena na principu, že zaměstnavatel musí zaměstnanci při aplikaci krácení stravného alespoň nějakou částku ponechat na občerstvení (proto je krácení stanoveno vždy „až o hodnotu“). Jestliže ale zaměstnavatel nesjedná nebo nestanoví před vysláním zaměstnance na pracovní cestu míru krácení a s touto mírou krácení zaměstnance neoznámí, v takovém případě stravné zaměstnavatel nekrátí. Z dotazu není zřejmé, zda byla zaměstnancům před zahájením pracovní cesty oznámena míra krácení.

Míru krácení stanoví ustanovení § 163 odst. 2 ZP tak, že bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, je zaměstnavatel oprávněn za každé uvedené jídlo stravné krátit až o hodnotu:

- a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin (tj. do 24.00 hodin).

Prakticky to znamená, že by zaměstnanci mělo být poskytnuto při celodenním bezplatném stravování ještě nejméně 25 % stravného na občerstvení. Pokud je u zaměstnavatele v daném případě stanovena určitá míra krácení stravného pro případ zabezpečeného částečného nebo plného bezplatného stravování (např. také ve vnitřní směrnici), pak se bude krátit stravné stanovené ve vnitřní směrnici o stanovenou míru, tj. částky uvedené v dotaze podle délky trvání pracovní cesty v jednotlivých dnech.

Pokud se týká vykazování pracovní doby, je nutno vycházet z toho, že pedagogičtí pracovníci jsou zaměstnanci v pracovním poměru a vztahuje se na ně zákoník práce a také jeho týdenní pracovní doba 40 hodin. Je na řediteli školy, aby každému pedagogovi určil dobu přímé pedagogické činnosti a dobu dozoru.

JUDr. Marie Salačová

(20) Rodičovský příspěvek u OSVČ, která neplatí nemocenské pojištění

Jsem OSVČ, naše první dítě čekáme v září. Vzhledem k tomu, že jsem si neplatila nemocenské pojištění, nemám nárok na peněžitou pomoc v mateřství. O rodičovský příspěvek chce požádat manžel, abychom si mohli zvolit „dvouletou variantu“. Od kdy se v tomto případě příspěvek vyplácí – od porodu, nebo později? V případě, že později, mám nárok na nějaký příspěvek od porodu do té doby? Je možné po svolení varianty převést rodičovský příspěvek z manžela na mne? Pokud musím živnost přerušit, kdy tak mám učinit?

Peněžitá pomoc v mateřství je dávkou nemocenského pojištění a pro její poskytování je nutno splnit stanovené podmínky. Tazatelce nárok na tuto dávku nevznikne, neboť jako osoba samostatně výdělečně činná není účastna nemocenského pojištění. V daném případě, aby manžel tazatelky mohl požádat o rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře 11 400 Kč měsíčně (tzv. dvouletá varianta), je třeba, aby manžel tazatelky splnil určité podmínky, neboť volbu rodičovského příspěvku v této výši lze provést jen tehdy, jestliže rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380 Kč za kalendářní den.

Manžel tazatelky tedy musí být předně účasten nemocenského pojištění a musí dále splnit podmínku čekací doby (účast na nemocenském pojištění po dobu aspoň 270 dnů v posledních dvou letech před narozením dítěte, případně, je-li manžel tazatelky osobou samostatně výdělečně činnou, musí být ještě zapláceno pojistné na nemocenské pojištění za dobu účasti na tomto pojištění a účast na nemocenském pojištění osob samostatně výdělečně činných musí trvat ještě aspoň po dobu 180 dnů v období před narozením dítěte).

Je-li rodičem muž, považuje se podmínka nároku na peněžitou pomoc za splněnou, i když nárok na tuto dávku nevznikl podle předpisů nemocenského pojištění jen proto, že nejsou splněny podmínky uvedené v § 12a odst. 1 a 2 zákona č. 88/1968 Sb. (tj. podmínka osamělosti nebo podmínka, že žena nemůže o dítě pečovat ze zdravotních důvodů). Jsou-li splněny tyto podmínky, může o rodičovský příspěvek požádat manžel; rodičovský příspěvek se bude v tomto případě

poskytovat již od narození dítěte. Manžel může přitom již v souvislosti s žádostí o rodičovský příspěvek provést volbu pobírání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře [to umožňuje ustanovení § 67 odst. 3 a § 68 odst. 1 písm. e) bodu 5 zákona o státní sociální podpoře].

Zákon o státní sociální podpoře připouští též změnu oprávněné osoby pro poskytování rodičovského příspěvku na základě dohody rodičů ve smyslu § 30a odst. 5 zákona o státní sociální podpoře; protože však volbu rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře může provést jen rodič mající nárok na tuto dávku, nelze změnu provést hned, nýbrž je třeba, aby oprávněný rodič, který volbu provedl, rodičovský příspěvek aspoň po minimální dobu (měsíc) skutečně pobíral. Tazatelka může přitom pobírat rodičovský příspěvek, i když bude dále výdělečně činná, pokud splňuje podmínku, že o dítě osobně celodenně a řádně pečuje, případně pokud v době své výdělečné činnosti zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou.

Po dobu, po kterou bude rodičovský příspěvek vyplácen manželovi tazatelky, bude právě tazatelka touto jinou zletilou osobou, která bude o dítě pečovat. Pokud jde o placení zdravotního pojištění, pak stát je plátcem pojistného na zdravotní pojištění mj. za osoby, které jsou příjemci rodičovského příspěvku, a za osoby celodenně osobně a řádně pečující aspoň o jedno dítě do sedmi let věku (v rodině však touto osobou může být současně jen jedna osoba, tj. buď otec nebo matka dítěte) za podmínky, že nemají příjmy ze zaměstnání nebo ze samostatné výdělečné činnosti.

V případě, že osobou samostatně výdělečně činnou je osoba, za kterou je plátcem zdravotního pojištění stát (např. příjemce rodičovského příspěvku), nebo se jedná o osobu celodenně osobně a řádně pečující aspoň o jedno dítě do sedmi let věku (může se jednat jen o jednu osobu v rodině, buď otce, nebo matku), platí se pojistné na zdravotní pojištění ze skutečně dosažených příjmů, tj. neplatí zde minimální vyměřovací základ. Bude-li tedy tazatelka dále pokračovat ve své samostatné výdělečné činnosti, bude odvádět ze svých příjmů pojistné na zdravotní pojištění, avšak neuplatní se v tomto případě minimální vyměřovací základ.

Pokud jde o placení pojistného na důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (sociální pojištění), bude se v případě, že osoba samostatně výdělečně činná je poživatelem rodičovského příspěvku, jednat o osobu vykonávající tzv. vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, která má povinnost platit toto pojistné jen tehdy, převýší-li její příjmy ze samostatné výdělečné činnosti v kalendářním roce stanovený limit (v roce 2008 jde o limit ve výši 51 744 Kč; v případě výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti jen po část roku se tento limit poměrně upravuje podle počtu kalendářních měsíců výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti). To znamená, že pokud příjmy (po odpočtu výdajů) nepřesáhnou tento limit, toto pojistné se neplatí vůbec; přesáhnou-li příjmy (po odpočtu výdajů) limit, pojistné se platí podle obecných zásad.

JUDr. Jan Příb

(21) Příjmy jednatele společnosti s ručením omezeným

Jednatel s. r. o. nemá se společností uzavřenou pracovní smlouvu, není tudíž jejím zaměstnancem, ale v rámci roku 2008 nepravidelně vykonává pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován. Kromě těchto příjmů je u své zdravotní pojišťovny přihlášen jako samoplátce – osoba samostatně výdělečně činná a měsíčně platí zálohy na pojistné

v minimální částce 1 456 Kč. Jak má zaměstnavatel v tomto případě správně postupovat z hlediska placení pojistného a plnění oznamovací povinnosti?

Za této situace jsou příjmy jednatel společnosti s ručením omezeným (obdobně jako například společníka s. r. o. nebo komandisty komanditní společnosti) příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků podle § 6 odst. 1 písm. b) zákona o daních z příjmů. Na základě této skutečnosti se tyto osoby považují ve zdravotním pojištění za zaměstnance v těch kalendářních měsících, kdy je jim zúčtován příjem (v libovolné výši). Tento příjem podléhá odvodu pojistného a zaměstnavatel přihlašuje tuto osobu u zdravotní pojišťovny kódem „P“ ke dni nástupu do zaměstnání a odhlašuje kódem „O“ dnem ukončení zaměstnání. V měsících, za které zaměstnavatel (s. r. o.) odvádí za jednatel pojistné, plní oznamovací povinnost, včetně zahrnutí této osoby do měsíčně předkládaného „Přehledu o platbě pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatele“.

Vzhledem k tomu, že jednatel společnosti je současně osobou samostatně výdělečně činnou a odvádí zálohy na pojistné alespoň v minimální zákonné výši, má za dané situace svůj pojistný vztah vyřešen. Je-li v některém měsíci zúčtovaný příjem z titulu výkonu práce pro společnost nižší než minimální vyměřovací základ (tj. minimální mzda 8 000 Kč), neprovádí zaměstnavatel v tomto měsíci dopočet do minimálního vyměřovacího základu, ale pojistné odvádí ze skutečně dosaženého příjmu.

(22) Okamžité zrušení pracovního poměru a zdravotní pojištění

V důsledku rozsáhlé neomluvené absence zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnancem. Zaměstnanec však předtím čerpal řádnou dovolenou, na kterou mu ovšem po krácení z titulu neomluvené absence nárok nevznikl. Náhrada za takto čerpanou dovolenou byla zaměstnanci sražena ze mzdy. Jak se postupuje v tomto případě z hlediska placení zdravotního pojištění, aby pojistné bylo odvedeno v souladu se zákonem?

Při posuzování přečerpané dovolené je třeba vycházet z ustanovení § 222 odst. 5 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, případně na niž mu právo nevzniklo. Jestliže zaměstnanec ztratil právo na dovolenou nebo mu právo na dovolenou nevzniklo, považuje se toto období za dny pracovního volna bez náhrady příjmu. Pokud podle § 3 odst. 5 zákona č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, trvalo pracovní volno bez náhrady příjmu po dobu kratší než celý kalendářní měsíc, připočte se v tomto zaměstnání k úhrnu příjmů započitatelných do vyměřovacího základu za každý kalendářní den trvání pracovního volna poměrná část minimální mzdy.

Vzhledem ke skutečnosti, že z náhrady mzdy za přečerpanou dovolenou bylo (případně mělo být) odvedeno pojistné na zdravotní pojištění, vyrovná zaměstnavatel s příslušnou zdravotní pojišťovnou rozdíl mezi pojistným z titulu náhrady mzdy za dovolenou a pojistným za dny přečerpané dovolené, vypočteným z neplaceného volna. Je zřejmé, že ve většině případů se bude jednat o přeplatek pojistného, který plátce vyrovná v rámci odvodu pojistného, případně požádá zdravotní pojišťovnu o vrácení takto vzniklého přeplatku. K nedoplatku pojistného může v tomto případě dojít zcela výjimečně, za této situace hromadný plátce – zaměstnavatel dlužné pojistné neprodleně uhradí.

Ing. Antonín Daněk

Obsah: Stanovení nároku na dovolenou při změně zaměstnání	29
Zaměstnavatel pověřený dopočtem do minimálního vyměřovacího základu	30
Kdy zaměstnavatel neřeší zdravotní pojištění zaměstnance	31
Svoz zaměstnanců v daňových nákladech	32
Penále za nesplnění podílu při zaměstnávání zdravotně postižených . .	32

(23) Stanovení nároku na dovolenou při změně zaměstnání

Pracovník nastoupil do zaměstnání

- a) dne 2. 1. 2008 – první pracovní den v měsíci. Do 1. 1. 2008 včetně byl veden u úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání,*
- b) dne 2. 1. 2008 – první pracovní den v měsíci. Do 1. 1. 2008 včetně byl zaměstnán u jiného zaměstnavatele. Roční nárok dovolené za kalendářní rok činí 25 dnů. Na jakou část dovolené má uvedený pracovník nárok při odpracování všech dnů do konce roku 2008?*

Pro účely stanovení nároku na dovolenou je rozhodující den vzniku pracovního poměru uvedeného v pracovní smlouvě. Předpokládejme tedy, že v pracovní smlouvě je uveden den nástupu do práce 2. 1. 2008.

Ad a): Přestože zaměstnanec odpracoval všechny pracovní dny v měsíci, pracovní poměr netrval po celý měsíc, proto mu nemůže být poskytnuta dovolená za měsíc leden.

Podle odst. 2 § 212 ZP činí poměrná část dovolené **za každý celý kalendářní měsíc** nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru 1/12 dovolené za kalendářní rok, pokud je splněna podmínka odpracování 60 dnů v kalendářním roce. Zaměstnanci vznikne nárok ve výši 11/12 z 25, tj. 22,92 dne, po zaokrouhlení 23 dnů.

Pokud by však v pracovní smlouvě byl uveden den nástupu do práce 1. 1. 2008, vznikl by zaměstnanci nárok na dovolenou i za měsíc leden, ačkoliv do zaměstnání nastoupil až 2. 1. 2008 a za den svátku by mu zaměstnavatel poskytl náhradu mzdy nebo poměrnou část měsíční mzdy (platu) podle způsobu odměňování.

Ad b): Zaměstnanci, který v průběhu kalendářního měsíce změnil zaměstnání, se poskytne dovolená i za měsíc leden. Podle § 212 odst. 3 ZP vzniká zaměstnanci nárok na dovolenou i za měsíc, v jehož průběhu změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele a nástup ke druhému zaměstnavateli na sebe bezprostředně navazují a pokud u druhého zaměstnavatele splní podmínku nároku na dovolenou za kalendářní rok. Znamená to, že bez ohledu na počet odpracovaných dnů v měsíci musí poskytnout dovolenou druhý zaměstnavatel. Za bezprostřední nástup k novému zaměstnavateli se považuje takový nástup, kdy mezi skončením jednoho pracovního poměru a vznikem druhého pracovního poměru není žádná doba, kdy by některý z těchto pracovních poměrů neexistoval s výjimkou dnů pracovního klidu a dnů pracovního volna. V daném případě bude poskytnuta celá roční výměra dovolené, tedy 25 dnů.

Ing. Růžena Klímová

(24) Zaměstnavatel pověřený dopočtem do minimálního vyměřovacího základu

Společnost s r. o. zaměstnává na úklidové práce zaměstnankyni, jejíž hrubý měsíční příjem činí 2 000 Kč. Tato pracovnice byla přihlášena u zdravotní pojišťovny k placení pojistného kódem „P“, přičemž se na ni vztahuje povinnost odvodu pojistného alespoň z minimální mzdy. Zároveň však tato pracovnice vykonává úklidové práce ještě u dalších dvou zaměstnavatelů, kdy se její příjem pohybuje v rozpětí od 1 500 Kč do 2 500 Kč, takže v souhrnu nedosahuje v příslušném měsíci minimální mzdy. V souladu s právními předpisy platnými ve zdravotním pojištění požádala spol. s r. o. o provedení dopočtu do minimálního vyměřovacího základu. Je povinností s. r. o. skutečně každý měsíc zjišťovat výši příjmů této zaměstnankyně, a pokud je celkový úhrn hrubých příjmů v daném měsíci nižší než minimální mzda, dopočítávat pojistné? Kdo toto doměřené pojistné platí – zaměstnanec, nebo zaměstnavatel?

Pokud se na pracovnici, kterou spol. s r. o. zaměstnává, vztahuje ustanovení § 3 odst. 6 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, o povinnosti odvodu pojistného alespoň z minimálního vyměřovacího základu, musí být za takového zaměstnance odvedeno v příslušném rozhodném období (kalendářním měsíci) pojistné ve výši 13,5 % z minimální mzdy, tedy nejméně v částce 1 080 Kč. Z charakteristiky uvedeného případu vyplývá, že průběžně, tj. při každém zúčtování mezd, musí zaměstnavatel spolupracovat s ostatními zaměstnavateli (resp. jejich mzdovými účetními), neboť s. r. o. dotyčná zaměstnankyně pověřila dopočtem (a odvodem) doplatku pojistného. Za této situace zbývající dva zaměstnavatelé odvádějí pojistné ze skutečně zúčtovaného příjmu, tedy bez povinnosti dopočtu do minimálního vyměřovacího základu. Je však žádoucí, aby tito zaměstnavatelé měli doklad o tom, že jiný zaměstnavatel (s. r. o.) zajišťuje odvod pojistného podle zákona. Jestliže by úhrn příjmů dosáhl v daném měsíci minimální mzdy, resp. tuto překročil, odvede každý ze zaměstnavatelů pojistné z dosaženého příjmu.

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

Hrubý příjem zaměstnance u zaměstnavatele A, kterého zaměstnanec pověřil pro účely dopočtu do minimálního vyměřovacího základu, činil v měsíci březnu 2008 částku 2 600 Kč. U zaměstnavatele B dosáhl zaměstnanec v tomto měsíci hrubého příjmu 2 000 Kč a u zaměstnavatele C pak 1 400 Kč. Vzhledem k tomu, že součet hrubých příjmů nedosahuje v úhrnu minimální mzdy, musí zaměstnavatel A na základě zaměstnancova pověření provést doplatek pojistného tak, aby byl zabezpečen odvod pojistného z minimálního vyměřovacího základu.

Postup zaměstnavatele A je následující:

Z hrubého příjmu ve výši 2 600 Kč vypočte 13,5 %, což představuje částku pojistného 351 Kč. Jednu třetinu (117 Kč) srazí zaměstnavatel zaměstnanci z platu, zbývající dvě třetiny, neboli rozdíl ve výši 234 Kč, zaplatí zaměstna-

vatel ze svých zdrojů. Protože zaměstnanec pověřil zaměstnavatele A doplatkem pojistného do minimálního vyměřovacího základu, odvede zaměstnavatel A současně i částku pojistného 270 Kč, sraženou zaměstnanci, která představuje 13,5 % z částky 2 000 Kč, což je rozdíl vyměřovacích základů:

8 000 – (2 600 + 2 000 + 1 400),

zaměstnanec zaplatí: 117 + 270 = 387 Kč,

zaměstnavatel odvede: 234 Kč,

celkem: 621 Kč,

zaměstnavatel B odvede: 270 Kč (90 + 180),

zaměstnavatel C odvede: 189 Kč (63 + 126).

S ohledem na odvod pojistného u zaměstnavatelů B a C je za této situace již zabezpečen odvod pojistného ze zákonného minima. I v takovém případě je nutná průběžná spolupráce dotčených zaměstnavatelů.

Podle ustanovení § 3 odst. 10 cit. zákona je povinen doplatit pojistné z rozdílu vyměřovacích základů (viz výše) zaměstnanec. Pouze v případě, kdy je vyměřovací základ nižší z důvodu překážek na straně organizace (§ 207 až § 209 zákoníku práce), přechází povinnost úhrady tohoto doplatku na zaměstnavatele.

(25) Kdy zaměstnavatel neřeší zdravotní pojištění zaměstnance

Zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem dohodu o provedení práce. Z tohoto příjmu se pojistné na zdravotní pojištění neodvádí. To znamená, že zaměstnavatel tohoto zaměstnance nepřihlašoval u jeho zdravotní pojišťovny. Mimoto tento zaměstnanec prohlašoval, že má ještě nějaká další – spíše příležitostná – zaměstnání. Nedávno se však obrátil na zaměstnavatele, u kterého pracoval na dohodu o provedení práce, ve věci vyúčtování, které mu poslala zdravotní pojišťovna s tím, že u něj jako fyzické osoby eviduje dlužné pojistné a penále. V tomto případě zaměstnavatel zastává názor, že za této situace není povinen se touto zaměstnancovou záležitostí zabývat, neboť svůj pojistný vztah si musí řešit zaměstnanec v tomto případě sám.

Z hlediska placení pojistného na zdravotní pojištění a souvisejícího plnění oznamovací povinnosti se na zaměstnavatele vztahují obecně platná zákonná ustanovení tehdy, pokud zaměstnání nebo zúčtovaný příjem svojí povahou zakládají účast na zdravotním, případně nemocenském, pojištění. Jestliže zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem pracovní právní vztah, který nezakládá účast na zdravotním pojištění (např. osoby pracující na základě zmiňované dohody o provedení práce se pro účely zdravotního pojištění za zaměstnance nepovažují), nebo tuto podmínku nesplňuje zúčtovaný příjem (např. příjem zúčtovaný na základě dohody o pracovní činnosti v částce nižší než 400 Kč), není povinen řešit pojistný vztah tohoto zaměstnance.

Pokud tedy takovému zaměstnanci nevznikne alespoň po část daného měsíce účast na zdravotním pojištění z titulu zaměstnání s příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků nebo v zaměstnání zakládajícím účast na nemocenském pojištění, nebo není-li v tomto měsíci osobou samostatně výdělečně činnou, anebo není u zdravotní pojišťovny veden jako osoba, za kterou platí pojistné stát (např. uchazeč o zaměstnání, poživatel některého z důchodů apod.), musí se v zákonné osmidenní lhůtě sám zaregistrovat jako tzv. osoba bez zdanitelných příjmů a platit v roce 2008 měsíčně pojistné ve výši 1 080 Kč.

Jestliže pojištěnec není v českém systému veřejného zdravotního pojištění evidován v některé ze tří výše uvedených kategorií (tj. zjednodušeně zaměstnanec, podnikatel nebo osoba, za kterou platí pojistné stát), pohlíží se na něho jako na osobu bez plátce pojistného a zdravotní pojišťovna jej zařadí mezi osoby bez zdanitelných příjmů, neboť plátce pojistného není u této osoby znám. V takových případech pak zdravotní pojišťovna cyklicky provádí vyúčtování, ze kterého v případě nerespektování platných předpisů vznikne provinilci dlužné pojistné včetně penále.

Na základě praktických zkušeností mohou konstatovat, že častým důvodem pro (ve svých důsledcích neoprávněné) zařazení pojištěnce do kategorie osoba bez zdanitelných příjmů, je nesplnění oznamovací povinnosti ze strany zaměstnavatele, který nepřihlásí zaměstnance k placení pojistného u zdravotní pojišťovny. Pokud zaměstnanec dokladuje, že byl po určitou dobu zaměstnán, zařadí jej zdravotní pojišťovna se zpětnou platností mezi zaměstnance.

Ing. Antonín Daněk

(26) Svoz zaměstnanců v daňových nákladech

Společnost s r. o. provozuje masnou výrobu. Jsou výdaje na svoz zaměstnanců daňovým nákladem? Máme povinnost přidat poměrnou část nákladů zaměstnancům?

Z dotazu lze usoudit, že nejde o pracovní cesty zaměstnanců, které jsou upraveny zákoníkem práce. Svozem zaměstnanců jim pouze nahrazujete dopravu např. veřejnými dopravními prostředky. U zaměstnance bude hodnota poskytnuté dopravy zdanitelným příjmem plynoucím v souvislosti s výkonem závislé činnosti. Paragraf 6 odst. 9 písm. e) ZDP umožňuje určitou výjimku, kdy jsou tyto příjmy u zaměstnanců od daně z příjmů osvobozeny. Jde však pouze o zvýhodnění, které poskytuje zaměstnavatel provozující veřejnou dopravu osob svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek. Otázkou u zaměstnavatele může být, jakou cenou ocenit toto nepeněžní plnění. Předpokládáme, že by to mělo být cenou obvyklou, kterou by uhradili zaměstnanci při cestě do práce a z práce veřejnou hromadnou dopravou (vlak, autobus apod.).

Ani u zaměstnavatele není náklad spojený se zajišťováním svozu zaměstnanců jednoznačně daňově uznatelný. Jeho daňová uznatelnost se odvíjí od toho, zda jde o práva zaměstnanců, vyplývající například z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy. V případě, že zajišťování cest je zakotveno např. v kolektivní smlouvě, pak jde o daňově uznatelný náklad zaměstnavatele v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

(27) Penále za nesplnění podílu při zaměstnávání zdravotně postižených

V tomto roce nejsme schopni zaměstnat takový podíl zdravotně postižených občanů, který stanoví zákon. Je penále daňově uznatelným nákladem?

Z § 24 odst. 2 písm. zm) zákona o daních z příjmů vyplývá, že výdajem (nákladem) vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů je i odvod do státního rozpočtu z titulu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním pojištěním podle zvláštního právního předpisu (§ 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Ing. Miloš Kořínek

Obsah: Přestávky v práci zahrnované do pracovní doby	29
Pokyn ke zkoušce na alkohol	29
Změna výše paušálních výdajů od 1. 7. 2008	30
Cestovní náhrady a činnost obce a obecního úřadu	30
Práce z domova	31
Pružná pracovní doba	32

(28) Přestávky v práci zahrnované do pracovní doby

Jaké typy přestávek v práci je možné zahrnovat do pracovní doby zaměstnance?

Do pracovní doby, za niž je zaměstnanci poskytována mzda (plat), lze zahrnout pouze

- bezpečnostní přestávky (§ 89 odst. 1 zákoníku práce),
- přiměřenou dobu na jídlo a oddech (přichází v úvahu podle ust. § 88 odst. 1 zákoníku práce v případě, že jde o práce, které nemohou být přerušeny),
- přestávky ke kojení (rozsah přestávek ke kojení je odvislý jednak od toho, zda zaměstnankyně pracuje na stanovenou týdenní pracovní dobu či na kratší pracovní úvazek, jednak od věku dítěte; tyto přestávky se poskytují v rozsahu a za podmínek stanovených ust. § 242 zákoníku práce),
- technologické přestávky, tj. přestávky předepsané výrobcem zařízení, na němž nebo s jehož pomocí zaměstnanec koná práci.

U jiných než vyjmenovaných časových úseků není započítávání do pracovní doby možné (uvedené se týká zejména přestávky na jídlo a oddech).

(29) Pokyn ke zkoušce na alkohol

Je možné pověřit kontrolou dodržování zákazu požívání alkoholu bezpečnostního technika?

Zaměstnanci mají povinnost nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni nekuřáci [§ 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce].

Bezpečnostní technik sice může být při kontrole plnění této zákonné povinnosti zaměstnanců zaměstnavateli nápomocen (například upozorněním na to, že má podezření, že některý ze zaměstnanců vykazuje známky požití alkoholu nebo jiné návykové látky), avšak tento bezpečnostní technik nemůže automaticky dát zaměstnanci závazný pokyn ke zkoušce na alkohol.

Tento pokyn ke zjištění, zda zaměstnanec není pod vlivem alkoholu, může dát zaměstnanci výlučně zaměstnanec, který je

- vedoucím zaměstnancem ve smyslu ust. § 11 odst. 4 zákoníku práce, tzn. že je tím zaměstnancem, který je oprávněn na jednotlivém stupni řízení stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny,
- kompetence dát zaměstnanci tento pokyn je dána na základě písemného určení zaměstnavatelem.

Při splnění výše uvedených podmínek by jako osoba oprávněná dát zaměstnanci závazný pokyn ke zjištění, zda není pod vlivem alkoholu, mohl přicházet i „bezpečnostní technik“.

Dá-li zaměstnanci pokyn ke zkoušce na alkohol jiná než oprávněná osoba, má to tyto důsledky:

- zaměstnanec není povinen takového pokynu uposlechnout,
- za neuposlechnutí pokynu nelze zaměstnance sankcionovat.

Zaměstnanec nelze rovněž sankcionovat za požití alkoholu, jestliže sice vykazuje známky opilosti, avšak požití alkoholu nebylo prokázáno příslušným vyšetřením.

JUDr. Věra Hrouzková

(30) Změna výše paušálních výdajů od 1. 7. 2008

Jak mám postupovat v případě mého podnikání, když se mně změnila od 1. 7. 2008 živnost řemeslná na živnost volnou (fotografické služby). Jde o paušální výdaje. Mohu uplatnit ještě za celý tento rok výdaje ve výši 60 % z dosažených příjmů?

Je pravdou, že od 1. 7. 2008 přestaly být fotografické služby živností řemeslnou a staly se živností volnou. Od 1. 7. již nemůžete k příjmům z této živnosti uplatnit paušální výdaje podle § 7 odst. 7 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, ve výši 60 %, ale měl byste je uplatnit ve výši 50 % podle § 7 odst. 7 písm. c) ZDP. K příjmům z fotografických služeb, které jste měl do 30. 6. 2008, si však můžete uplatnit paušální výdaje ve výši 60 %.

Ing. Miloš Kořínek

(31) Cestovní náhrady a činnost obce a obecního úřadu

Můžeme vyplácet cestovné v souvislosti s činností obce nebo obecního úřadu, například neuvolněnému zastupiteli, hasičům, pracovníkům na dohodu o provedení práce, předsedkyni Sboru pro občanské záležitosti, členům komisí apod., jestliže zákoník práce v § 173 říká: „Zaměstnavatel poskytne cestovné zaměstnanci“, ale oni zaměstnanci nejsou?

Formulace dotazu spojuje neslučitelné problémy, neboť z hlediska poskytování náhrad cestovních výdajů nelze směřovat zaměstnance a ostatní osoby. Pokud se týká zastupitelů obecního úřadu (obce), je třeba při poskytování cestovních náhrad vycházet ze základních obecně závazných platných právních předpisů, především ze zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Z ustanovení § 71 obecního zřízení vyplývá, že členové zastupitelstva se dělí na uvolněné (kteří jsou pro výkon funkce dlouhodobě uvolněni) a neuvolněné. Neuvolnění členové zastupitelstva jsou v pracovním poměru a výkon funkce v zastupitelstvu obce pro ně představuje překážku v práci z důvodu obecního zájmu. Tyto překážky pak z hlediska pracovněprávního vztahu zaměstnanec upravuje část osmá hlava I díl 2 zákoníku práce, ustanovení § 200 až § 205. Rozsah povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci, který vykonává funkci (tj. v zastupitelstvu obce), upravuje ustanovení § 200 zákoníku práce. Zde je stanoveno, že zaměstnavatel poskytne (je povinen) zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecním zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.

V této souvislosti nelze přehlédnout ani ustanovení § 33 zákoníku práce, ze kterého vyplývá, že by většina zastupitelů měla fungovat v pracovněprávním vztahu a vztahuje se na ně tedy v plném rozsahu platná právní úprava poskytování náhrad cestovních výdajů v zákoníku práce (tj. jeho sedmé části), a to v rozsahu platném pro zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce (tj. který je státem, územním samosprávným celkem, státním fondem, příspěvkovou organizací, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz, poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školskou právníkou osobou zřízenou Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo od 1. 1. 2008 veřejným neziskovým ústavním zdravotnickým zařízením).

Pokud se týká předsedy Sboru pro občanské záležitosti, členů komisí, dobrovolných hasičů, apod., kteří nejsou k obci v pracovněprávním vztahu, nelze říci, že by jim náhrady cestovních výdajů nemohly být poskytnuty při pracovní cestě, a to vzhledem k § 78 obecního zřízení, protože v něm je stanoveno, že členovi zastupitelstva obce (není zde rozlišeno, zda se jedná o uvolněného, či neuvolněného) náleží v souvislosti s výkonem jeho funkce cestovní náhrady ve výši a za podmínek stanovených právními předpisy platnými pro zaměstnance v pracovním poměru (tj. zákoníkem práce v jeho části sedmé hlavy třetí). Rozhodovat bude sama obec v rámci svých finančních prostředků. Předpokladem nepochybně je, že v převážné většině případů se bude jednat o výkon funkce v místě obce, která je současně bydlištěm zastupitele.

Pokud se týká osob pracujících pro obec na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. buď na základě dohody o provedení práce, nebo dohody o pracovní činnosti), představují zaměstnance, protože zmíněné dohody jsou zahrnuty mezi pracovněprávní vztahy (viz § 3 druhá věta zákoníku práce), a proto se u nich při poskytování cestovních náhrad postupuje výhradně podle § 155 zákoníku práce.

JUDr. Marie Salačová

(32) Práce z domova

Máme tři děti předškolního a školního věku, manžel denně dojíždí za prací mimo obvod našeho okresu a vrací se až pozdě večer domů. Měla bych proto zájem pracovat pro svého zaměstnavatele doma. Jaké má práce doma podmínky?

V daném případě jde o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, zaměstnanec pracuje víceméně samostatně a sám si organizuje práci, rozvrhuje pracovní dobu a zákoník práce se zde uplatňuje s některými výjimkami. Na pracovněprávní vztahy zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje zákoník práce s tím, že mu nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek, dále se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.

Při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, s výjimkou těch, které stanoví nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Uvedeným vládním nařízením se stanoví okruh jiných důležitých osobních překážek

v práci (např. vyšetření nebo ošetření, pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, doprovod, přestěhování a další), rozsah pracovního volna, případy, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

Zaměstnavatel nemá bez souhlasu zaměstnance přístup na pracoviště tohoto zaměstnance, nemůže kontrolovat jeho pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí. Pokud zaměstnanec používá vlastní výpočetní techniku, přístroje, stroje a nářadí (např. počítač, telefon a další zařízení), je nezbytné tuto okolnost řešit v pracovní smlouvě, případně jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

(33) Pružná pracovní doba

V zaměstnání, kde pracuji, se začíná hovořit o zavedení pružné pracovní doby. Zajímalo by mne, jaké výhody a nevýhody tento způsob rozvržení pracovní doby má pro zaměstnance?

Výhodné pro zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby je především to, že si sám volí začátek, případně i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem (volitelná pracovní doba). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (základní pracovní doba). Pružná pracovní doba se může realizovat jako denní, týdenní, případně čtyřtýdenní forma. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

Začátek a konec základní pracovní doby určí zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel na začátek a konec základní pracovní doby tak, že celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní při pracovní cestě zaměstnanců, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 191 zákoníku práce nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění; v takových případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.

Zaměstnavatel může pružnou pracovní dobu uplatňovat pouze na některých pracovištích, případně u některých zaměstnanců. Úprava pružného rozvržení pracovní doby může být upravena v kolektivní smlouvě a za stanovených podmínek určena i ve vnitřním předpisu. I na pružnou pracovní dobu se vztahuje ustanovení § 84 zákoníku práce o povinnosti zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a nejpozději dva týdny před začátkem období, na které je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, s ním seznámit zaměstnance, pokud se s ním nedohodne na jiné době seznámení s rozvrhem.

Důvodem uplatnění pružné pracovní doby je zájem zaměstnavatele na lepším využívání pracovní doby a zároveň uspokojování osobních potřeb zaměstnanců (omezování jejich nepřítomnosti v práci z důvodů nejrůznějších překážek a zařizování osobních záležitostí).

Mgr. Olga Bičáková

Obsah: Zrušení pracovního místa se zástupem na dobu určitou	31
Pracovní poměr na dobu určitou	31
Ústní dohoda o rozvázání pracovního poměru	32
Rozsah práce u dohod konaných mimo pracovní poměr	32

(34) Zrušení pracovního místa se zástupem na dobu určitou

Zaměstnankyně odešla na mateřskou dovolenou, její pracovní místo bylo obsazeno jinou zaměstnankyní přijatou do pracovního poměru na dobu určitou. Zaměstnavatel provádí snižování počtu zaměstnanců tím, že ruší vybraná pracovní místa, mezi ně bylo zařazeno i toto pracovní místo, na něž byla přijata náhrada. Zaměstnankyni, která matku na mateřské dovolené nahradila, dáme výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost a vyplatíme odstupné. Budeme stejným způsobem postupovat i vůči matce na mateřské dovolené a zaplatíme tak za jedno zrušené pracovní místo dvojí odstupné?

Zaměstnankyni, která matku na mateřské dovolené nahradila, bude při splnění všech zákonných podmínek náležit odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Pokud jde o matku na mateřské dovolené, ta je v době, kdy mateřskou dovolenou čerpá, chráněna zákazem výpovědi mj. z důvodů pro organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy z důvodu nadbytečnosti v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o snížení počtu zaměstnanců. Jakmile zaměstnankyně mateřskou dovolenou skončí, zaměstnavatel bude posuzovat podmínky výpovědi podle momentálních okolností, neboť tyto musí být dány v době doručení výpovědi. Pokud zaměstnavatel dospěje k tomu, že jsou dány podmínky pro výpověď z pracovního poměru i u této zaměstnankyně, vyplatí jí při rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn výpovědi nebo dohodou odstupné za podmínek právní úpravy, která bude v té době platit.

(35) Pracovní poměr na dobu určitou

Zaměstnanec byl 1. 4. 2008 přijat do pracovního poměru na dobu určitou do 30. 9. 2008. V jeho průběhu s ním byla s účinností od 1. 5. 2008 uzavřena dohoda o změně sjednaného druhu práce. Na předtištěném formuláři, který zaměstnavatel používá, je uveden bod, podle něhož obě smluvní strany konstatují, že ostatní náležitosti pracovní smlouvy zůstávají beze změny. Podle zaměstnance však jeho pracovní poměr k datu 30. 9. nemůže skončit, neboť tím, že v dohodě nebyla doba trvání pracovního poměru zmíněna, se změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou. Na pokyn nadřízeného odmítl vrátit zapůjčené předměty a převzít potvrzení o zaměstnání, které mu personální útvar 30. 9. 2008 hodlal doručit. Je povinností zaměstnavatele mu za těchto okolností zaslat zápočtový list poštou?

Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba jeho trvání. Tato doba může být stanovena pevným datem, jako tomu bylo i v tomto případě, případně jiným určitým způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti o tom, co chtěly smluvní strany projevit. Zároveň platí, že sjednaný obsah pracovní smlouvy lze změnit jen dohodou obou účastníků. Z hlediska formálně právního dochází ke změně pracovní smlouvy dohodou

o změně pracovní smlouvy, popř. dodatkem k pracovní smlouvě. V těchto smluvních dokumentech již není zapotřebí opakovat všechna ujednání obsažená v původní pracovní smlouvě, ale pouze ta, u nichž dochází ke změně. Z tohoto důvodu zaměstnanec může stěžít dovozovat, že se jeho pracovní poměr původně uzavřený na dobu určitou změnil na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pokud jde o vydání potvrzení o zaměstnání, zaměstnavatel již splnil zákonem uloženou povinnost toto potvrzení zaměstnanci při skončení pracovního poměru vydat. Při jeho doručování postupoval podle ust. § 334 zákoníku práce, které upřednostňuje doručování na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv, kde bude zastížen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Doručit písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb lze až poté, co nebylo doručení možné jedním z uvedených způsobů. Účinky doručení nastanou i tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

Zaměstnanec odmítl převzít potvrzení o zaměstnání i v tomto případě. Účinky doručení nastaly, proto není důvodu, aby zaměstnavatel písemnost zasílal prostřednictvím provozovatele poštovních služeb a doručoval ji tak podruhé.

(36) Ústní dohoda o rozvázání pracovního poměru

Zaměstnavatel se ústně dohodl se zaměstnancem na rozvázání pracovního poměru k určitému dni. Vzhledem k tomu, že nebyl na toto jednání připraven, neměl pro zaměstnance připravenou písemnou dohodu o rozvázání pracovního poměru. Byla vyhotovena až následně, avšak zaměstnanec ji odmítl podepsat. Platí uvedené ústní ujednání o rozvázání pracovního poměru, na němž se původně obě strany dohodly?

Pracovní poměr zaměstnance končí dnem, na němž se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne. Tato dohoda o rozvázání pracovního poměru se uzavírá písemně, přičemž nedodržení písemné formy je zákoníkem práce spojeno se sankcí neplatnosti. Jde však o neplatnost relativní, tzn. že pracovní poměr skončil dnem, na kterém se smluvní strany dohodly, a je na nich, zda se některá dovolá neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu. Pro podání takové žaloby platí dvouměsíční propadná lhůta počítaná ode dne, kdy pracovní poměr skončil.

(37) Rozsah práce u dohod konaných mimo pracovní poměr

S jedním zaměstnancem jsme měli pro rok 2008 uzavřenu dohodu o provedení práce, kdy jejím předmětem byla příprava dokladů pro provedení účetní závěrky. Jakým způsobem může zaměstnavatel dále postupovat, jestliže je maximální hranice 150 hodin již vyčerpána? Je možné zaměstnat tohoto zaměstnance na tutéž práci na dohodu o pracovní činnosti, případně přijmout jiného, avšak rovněž na dohodu o provedení práce?

Uvedená hranice 150 hodin vykonané práce v rámci dohody o provedení práce je u jednoho zaměstnance v témže kalendářním roce nepřekročitelná. Za dané situace záleží na zaměstnavateli, pro jaký pracovníprávní vztah se na dokončení uvedených prací rozhodne. V úvahu mohou přicházet obě naznačená řešení, a to jak uzavření dohody o pracovní činnosti se stávajícím zaměstnancem, tak uzavření dohody o provedení práce se zaměstnancem jiným, kdy v obou případech půjde o shodnou činnost, kterou zaměstnanec dosud vykonával.

Jediné hledisko, kterým se zaměstnavatel musí řídit, je rozsah práce, která má být zaměstnancem konána.

JUDr. Věra Hrouzková

Obsah:	Nárok na dovolenou při zkráceném pracovním úvazku	31
	Střídavá péče a nárok na slevu na dani	31
	Nejasnosti kolem konce studia a sleva na dani	32
	Novela zákona o daních z příjmů	32

(38) Nárok na dovolenou při zkráceném pracovním úvazku

Zaměstnankyně má pracovní poměr na dobu neurčitou. Od 1. 1. 2008 do 30. 9. 2008 pracovala na plný pracovní úvazek (40 hod. týdně), vždy pondělí až pátek 8 hodin. Od 1. 10. 2008 požádala o zkrácený pracovní úvazek 0,8 (32 hodin týdně), s tím, že bude pracovat vždy 8 hodin ve dnech pondělí až čtvrtek. Jsme organizační složkou státu a máme pět týdnů dovolené za kalendářní rok. Jak správně spočítat, na kolik dnů dovolené má zaměstnankyně v roce 2008 nárok?

Zaměstnankyni, která splnila podmínku na dovolenou za kalendářní rok, tj. odpracovala za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok.

Při roční výměře pět týdnů dovolené vznikne zaměstnankyni pracující od 1. 1. 2008 do 30. 9. 2008 na plný pracovní úvazek (40 hodin týdně) právo na dovolenou za toto období v rozsahu 9 dvanáctin z 25, tj. 18,5 dne (předpokládáme odpracování alespoň 60 pracovních směn).

Od 1. 10. 2008 do 31. 12. 2008 zaměstnankyně pracuje na kratší pracovní úvazek, přičemž pracovní dobu nemá rozvrženu do pětidenního pracovního týdne, ale pouze na čtyři dny – pondělí až čtvrtek. V tomto případě má zaměstnankyně pracovní dobu rozvrženou rovnoměrně s tím, že u ní jeden týden představují čtyři pracovní dny.

Z tohoto důvodu má právo na tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich pravidelně připadá na jednotlivé týdny, násobeno počtem týdnů dovolené, na něž má právo (zde pět). Pokud by pracovní úvazek byl takto zkrácen po celý kalendářní rok, jednalo by se o právo na 20 dnů dovolené (4 pracovní dny v týdnu x 5 týdnů dovolené).

Vzhledem k tomu, že kratší pracovní úvazek bude trvat tři měsíce, za toto období se bude jednat o právo na pět dnů dovolené ($20/12 \times 3 = 4,99$).

Právo na dovolenou za rok 2008 pak bude součtem obou dílčích výsledků:
 $18,5 + 5 = 23,5$ dne.

Okolnost, že zaměstnankyně pracuje na kratší pracovní úvazek, se projeví také ve výši náhrady platu, která jí bude za dobu čerpání dovolené náležet.

JUDr. Věra Hrouzková

(39) Střídavá péče a nárok na slevu na dani

Po našem rozvodu žila zletilá studující dcera od začátku roku 2008 po dobu šesti měsíců se mnou a nyní žije u bývalého manžela. Kdo z nás má nárok na slevu na dani na vyživované dítě? Jaký vliv na slevu by měl její případný návrat ještě v tomto roce ke mně?

Poplatník, fyzická osoba, má podle § 35c zákona o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společné domácnosti. Přitom společná domácnost je vymezena § 115 občanského zákoníku. Podle jeho znění domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

Pokud by dcera žila ve společné domácnosti například šest měsíců v roce 2008 s vámi a zbývajících šest měsíců s bývalým manželem a byla oběma vyživovaná (studuje), pak každý z vás má nárok na slevu na vyživované dítě žijící s ním ve společné domácnosti ve výši 1/12 za každý kalendářní měsíc, na jehož počátku byly splněny podmínky pro jeho uplatnění. Vyplyvá to z § 35c odst. 10 ZDP.

V případě, kdy by se v průběhu roku 2008 dcera vrátila k vám a žila by s vámi ve společné domácnosti, pak byste si mohla zvýšit počet měsíců pro uplatnění slevy na dani na vyživované dítě a poměrně by se snížil počet měsíců, kdy byla vyživovaná bývalým manželem.

Předpokládáme, že v tomto směru dochází většinou mezi bývalými manželi a dětmi k dohodě a není sporu, kdy podmínka společné domácnosti je splněna. Případ, kdy by v některých časových obdobích uplatňovali slevu na vyživované děti oba manžele, nemůže finanční úřad akceptovat, protože tuto slevu si v daném kalendářním měsíci může uplatnit pouze jeden z nich.

(40) Nejasnosti kolem konce studia a sleva na dani

Syn, kterému je 18 let, ukončil v únoru 2008 studium na střední škole. V květnu byl přijat na jinou střední školu, do níž v září nastoupil. Měl jsem nárok od měsíce května na slevu na dani na vyživované dítě?

Jestliže dítě zanechá školy, pak přestává být jejím žákem. V tomto případě také končí soustavná příprava dítěte na budoucí povolání. Stane se tak dnem, kdy k zanechání školy došlo. Z hlediska daňového nelze dobu od ukončení studia na jedné střední škole do zahájení studia na jiné střední škole považovat za soustavnou přípravu na budoucí povolání.

Daňové zvýhodnění podle § 35c zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, na toto vyživované dítě lze přiznat pouze za měsíce leden a únor a září až prosinec 2008, neboť nárok na daňové zvýhodnění ztrácíte od měsíce následujícího po měsíci, kdy syn školy zanechal.

Jediná výjimka z výše uvedeného je v případě, kdy by na skončení studia navazovala doba školních prázdnin. Tedy v případě, že by syn zanechal školy v měsíci červnu. Vyplyvá to z § 13 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Podle tohoto ustanovení zákona lze za soustavnou přípravu dítěte na budoucí povolání na střední škole považovat také dobu školních prázdnin bezprostředně navazujících na skončení studia.

Ing. Miloš Kořínek

(41) Novela zákona o daních z příjmů

Od 1. ledna 2009 by údajně měla platit novela zákona o daních z příjmů. Dojde k takové změně?

V Poslanecké sněmovně je ve schvalovacím řízení vládní návrh novely zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (sněmovní tisk č. 563 na www.psp.cz), která byla v době redakční uzávěrky ve druhém čtení a poslanci se měli návrhem zabývat na své listopadové schůzi od 25. 11. 2008. Navrhují se například změny při daňové uznatelnosti výdajů, které souvisejí se vzděláváním zaměstnanců, kdy by se nemělo zkoumat, zda jde o zvyšování kvalifikace. Novela také navrhuje ponechat sazbu daně z příjmů 15 % i v roce 2009 (původně se předpokládala sazba 12,5 %). Novelu bude muset ještě schválit Senát a podepsat prezident.

PhDr. Daniela Schreiberová