

<b>Obsah:</b>	Nárok na slevu na dani . . . . .	31
	Školení pro zaměstnance v nákladech . . . . .	31
	Jednodenní zahraniční cesta zaměstnance státní správy . . . . .	32

**(1) Nárok na slevu na dani**

***V roce 2008 jsem pobíral částečný invalidní důchod, ale od 1. 1. 2009 pobírám důchod starobní. Od září 2009 pracuji v závislé činnosti. Mám nárok na slevu na dani na invaliditu?***

Podle § 35ba odst. 1 písm. a) ZDP máte za rok 2009 nárok na snížení daně na poplatníka, a to ve výši 24 840 Kč. Pokud splňujete podmínky pro pobírání částečného invalidního důchodu, přestože ho nepobíráte z důvodu souběhu starobního a částečného invalidního důchodu, máte nárok na uplatnění snížení daně ve výši 2 520 Kč/rok, tj. 210 Kč za každý měsíc, na jehož počátku byly podmínky pro uplatnění nároku na snížení daně splněny.

Toto snížení daně vám zaměstnavatel v celé výši uplatnit nemohl, ale můžete si ho uplatnit u zaměstnavatele v rámci ročního zúčtování daně nebo si sám můžete podat za zdaňovací období roku 2009 daňové přiznání u svého místně příslušného správce daně.

**(2) Školení pro zaměstnance v nákladech**

***Firma zajistila pro zaměstnance v roce 2009 školení, které bylo zaměřeno na zlepšení komunikace se zákazníkem, zvýšení jejich psychické odolnosti, schopnosti relaxovat apod. Cena školení byla poměrně vysoká. Jde o daňově uznatelný náklad?***

Ust. § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP), stanovuje, že výdajem na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů je provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu (např. § 230 zákoníku práce) a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Ust. § 230 zákoníku práce se týká prohlubování kvalifikace. Z jeho znění vyplývá, že prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování

kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.

Daňová uznatelnost nákladů na školení je závislá na tom, zda školení souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Jestliže se bude jednat o prodavače, pak školení na zlepšení komunikace se zákazníkem bude s předmětem činnosti zaměstnavatele nejspíše souviset.

Otázkou je část školení, která se týká psychické odolnosti apod. Obhájíte-li, že i tato část školení souvisí s činností firmy, nemusíte se obávat, že by náklad na školení byl osvědčen jako daňově neuznatelný, a to i v případě, že by nabyté zkušenosti ze školení mohly být zaměstnanci využity pro jejich osobní potřebu. Toto vyplývá z výkladu k § 24 odst. 2 ZDP, obsažené v pokynu č. D-300 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona o daních z příjmů.

V pokynu č. D-300 je uvedeno, že výdaje (náklady) vymezené v § 24 odst. 2 ZDP jsou daňovými výdaji podle § 24 odst. 1 ZDP bez ohledu na skutečnost, zda slouží k dosažení, zajištění nebo udržení zdanitelných příjmů za předpokladu, že v příslušném ustanovení není omezující podmínka jinými ustanoveními ZDP nebo jiného zvláštního právního předpisu.

*Ing. Miloš Kořínek*

### (3) **Jednodenní zahraniční cesta zaměstnance státní správy**

***Zaměstnanec státní správy byl na služební cestě, vyjel v 7.00 hodin ráno z práce, v 10.00 hodin přešel českou státní hranici a do 16.00 hodin byl mimo Českou republiku, poté přešel hranice a do práce se vrátil v 18,30 hodin, kde odevzdal služební auto a odjel domů. Jak určit výši cestovních náhrad?***

Tuzemské i zahraniční stravné (náhradu zvýšených stravovacích výdajů) pro pracovní cesty zaměstnanců upravuje v rámci své sedmé části zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tuzemské stravné je stanoveno konkrétně pro státní správu (zaměstnanec zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce) v § 176 odst. 1 a zahraniční stravné v § 179 odst. 1 ZP.

Protože v daném případě jde o jednodenní zahraniční pracovní cestu, sečte zaměstnavatel doby trvání této pracovní cesty za překonání vzdáleností po území České republiky, tj. 3 hodiny ráno (od výjezdu v 7.00 hod. do překročení české státní hranice v 10.00 hod.) a 2,5 hodiny odpoledne (od překročení české státní hranice v 16.00 hod. do návratu na pravidelné pracoviště v 18,30 hod.), tedy celkem 5,5 hodiny, za které obdrží zaměstnanec tuzemské stravné v prvním časovém pásmu – pracovní cesta trvala po území české republiky více než 5 hodin, ale méně než 12 hodin.

K tomuto stravnému bude připojeno zahraniční stravné za dobu pobytu v zahraničí, tj. za dobu 6 hodin, tedy podle § 170 odst. 3 zákoníku práce obdrží zaměstnanec zahraniční stravné ve výši jedné čtvrtiny základní sazby zahraničního stravného stanovené Ministerstvem financí pro letošní rok ve vyhlášce č. 417/2008 Sb. pro stát, ve kterém plnil pracovní úkoly. Pro zahraniční stravné jde v daném případě o pobyt v zahraničí v časovém rozpětí minimálně 1 hodina a maximálně 6 hodin (od 10.00 hod. do 16.00 hod.). Pracovní cesta začínala a skončila na pravidelném pracovišti.

*JUDr. Marie Salačová*

<b>Obsah:</b> Vyúčtování jízdného pro doprovod ve výchovném zařízení . . . . .	30
Zaměstnavatel a žádost o rodičovskou dovolenou . . . . .	31
Pracovní poměr jako náhrada za mateřskou a rodičovskou dovolenou . .	32

**(5) Vyúčtování jízdného pro doprovod ve výchovném zařízení**

*Zaměstnanci jezdí občas na vycházky po celé Ostravě spolu s chlapci, kteří jsou umístěni v našem výchovném zařízení. Pokud jich jede více, mají jako doprovod dva vychovatele. Poté jeden provede vyúčtování jízdného a například i vstupného, takže na jeho cestovním příkaze mám vypsány jízdenky za oba vychovatele včetně vstupného. Na první straně je i seznam spolucestujících, ve kterém je napsáno i jméno druhého vychovatele, které je schváleno podpisem nadřízeného. Je nutné, aby si druhý vychovatel své jízdenky vyúčtoval prostřednictvím dalšího cestovního příkazu sám, nebo je možná první varianta, kdy první vychovatel vše hradil ze svého?*

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců upravuje sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Pro poskytování náhrady jízdních výdajů za místní hromadnou dopravu při pracovních cestách ve sjednaném místě výkonu práce platí specifická úprava podle jeho ustanovení § 159 odst. 2 ZP. Především je však třeba zdůraznit, že aby se u zaměstnanců v daném případě vůbec mohlo jednat o pracovní cestu, musí mít v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce neboli pravidelné pracoviště přesnou adresu (protože jinak by se za místo výkonu práce neboli pravidelné pracoviště považovalo automaticky celé katastrální území obce), protože jenom v takovém případě se považuje za pravidelné pracoviště místo na uvedenou konkrétní adresu. Pak by se u nich jednalo o pracovní cestu v obci sjednaného místa výkonu práce neboli pravidelného pracoviště, tj. o pracovní cestu v Ostravě.

Pokud se tedy bude u zaměstnanců v daném případě skutečně jednat o pracovní cesty, pak musí každý sám za sebe na svém cestovním příkaze vyúčtovat cestovní náhrady. Platí totiž základní zásada, že na jeden cestovní příkaz může jeden zaměstnanec vyúčtovat několik svých pracovních cest, jestliže je z první strany zřejmé, že byly zaměstnavatelem schváleny, ale v žádném případě však nemůže několik zaměstnanců vyúčtovat jednu pracovní cestu na jeden cestovní příkaz.

Ze znění zákoníku práce by mělo být každému jasné, že každý zaměstnanec je samostatně vyslán na pracovní cestu, sám za sebe je zaměstnavateli povinen vyúčtovat a nést za vyúčtování odpovědnost. Všechny vzniklé výdaje z pracovní cesty je povinen za sebe prokazovat, neboť obecná zásada je, že zaměstnanec vyúčtovává zaměstnavateli prokázané výdaje. Z této zásady platí od 1. 1. 2007 jedna výjimka, a to na základě zmíněného § 159 odst. 2 ZP, kde není vyžadováno při vyúčtování výdajů za místní hromadnou dopravu při pracovních cestách v obci sjednaného místa výkonu práce neboli pravidelného pracoviště prokazovat vzniklé výdaje jízdenkami.

Ve zmíněném ustanovení je totiž jasně stanoveno, že při poskytnutí náhrady jízdních výdajů za použití místní hromadné dopravy při pracovních cestách v obci, ve které má zaměstnanec sjednáno místo výkonu práce, zaměstnavatel

poskytne tuto náhradu ve výši odpovídající ceně jízdného platné v době konání pracovní cesty, aniž by zaměstnanec musel jízdní výdaje prokazovat.

V těchto případech proplácí zaměstnavatel zaměstnancům předmětné jízdní výdaje nejčastěji na základě jimi sepsaného seznamu pracovních cest na konci měsíce za celý kalendářní měsíc (s tím, že uvedou datum, kam jeli, účel cesty a kolik požadují proplatit na jízdném za místní hromadnou dopravu) a tento seznam musí korespondovat s určitým systémem kontroly pohybu zaměstnanců během stanovené pracovní doby zavedeným u každého zaměstnavatele.

Prakticky to znamená, že ti zaměstnanci, kteří vlastní svoje síťové jízdenky, je mohou při předmětných pracovních cestách používat (tedy si nemusejí kupovat jednotlivé jízdenky), ale zaměstnavateli budou cenu těchto jednotlivých jízderek vyúčtovávat za každou pracovní cestu bez předkládání (tj. prokázání výdajů). Pozor však na to, že tento režim platí pouze při pracovních cestách v obci sjednaného místa výkonu práce neboli pravidelného pracoviště. Ze všech ostatních míst konání pracovních cest zaměstnanců musí být i výdaj za jízdné místní hromadnou dopravou prokazován příslušnou jízdenkou.

*JUDr. Marie Salačová*

## **(6) Zaměstnavatel a žádost o rodičovskou dovolenou**

***Zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené pokračuje dovolenou „rodičovskou“. Odmítá však sdělit, jakou variantu čerpání rodičovského příspěvku si zvolila, s tím, že se rozhodne později. Je povinna sdělit tyto údaje a jaké jsou povinnosti zaměstnavatele vůči orgánům sociálního a zdravotního pojištění (co musí zaměstnavatel hlásit)?***

Jak mateřská, tak rodičovská dovolená je důvodem, pro který je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci (v případě rodičovské dovolené rovněž nepřítomnost zaměstnance), jde o tzv. důležité osobní překážky v práci. Pokud jde o mateřskou dovolenou, zaměstnankyně o její čerpání zaměstnavatele ne žádá, ale oznamuje mu její nástup, a to zpravidla mezi osmým a šestým týdnem před očekávaným dnem porodu. Rodičovská dovolená se řídí jiným pravidlem: o rodičovskou dovolenou zaměstnankyně nebo zaměstnanec zaměstnavatele žádají, přičemž zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět v rozsahu, v jakém požádali, nejvýše do tří let věku dítěte. V zadání je uvedeno, že zaměstnankyně „pokračuje rodičovskou dovolenou“, aniž by bylo konkretizováno, jakým způsobem a v jakém rozsahu o rodičovskou dovolenou požádala. Pro žádost o rodičovskou dovolenou není předepsána žádná forma, tudíž je nutné připustit, že zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou požádá i ústně, případně nevýslovně tím, že po skončení mateřské dovolené do zaměstnání nenastoupí. V případě, že zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou požádá takto konkludentně, případně ve své žádosti nevede rozsah rodičovské dovolené, o jaký žádá, má se za to, že požádala o její maximální rozsah, tj. do tří let věku dítěte.

Délka rodičovské dovolené, o jakou zaměstnankyně požádala, má význam v tom směru, že je uznáváno, že zaměstnavatel není povinen vyhovět její žádosti o dřívější návrat do zaměstnání. Důvodem uvedeného je ochrana zaměstnavatele, který mohl pod dojmem žádosti o rodičovskou dovolenou v dané délce jednat – mohl provést organizační změnu, mohl obsadit její pracovní místo jiným zaměstnancem apod.

Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory a s čerpáním rodičovské dovolené nemá žádnou souvislost – může nastat i situace, že zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou, aniž by byla příjemcem rodičovského příspěvku. Z pohledu uvedeného není důvodu, proč by zaměstnavatel měl zjišťovat, zda a v jakém rozsahu zaměstnankyně bude rodičovský příspěvek pobírat, pro něho je podstatná délka rodičovské dovolené.

Čerpá-li zaměstnankyně rodičovskou dovolenou v návaznosti na mateřskou dovolenou, zaměstnavateli žádné ohlašovací povinnosti nevyplývají.

### (7) Pracovní poměr jako náhrada za mateřskou a rodičovskou dovolenou

***Jak postupovat při nástupu zaměstnankyně na pozici ředitelky společnosti na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou? Lze uzavřít s novým zaměstnancem (náhradníkem) pracovní smlouvu na výkon funkce ředitele(ky) pracovní poměr v tomto znění: „na dobu určitou – do návratu nepřítomné zaměstnankyně (jméno), která nastoupila na mateřskou, rodičovskou dovolenou“?***

Obecně platí, že zaměstnavatel může sjednat se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou (nebo stávající pracovní poměr prodloužovat) na dobu nejvýše dvou let. Z tohoto obecného pravidla jsou uzákoněny tři výjimky, v nichž může být uvedena hranice dvou let prolomena. Jedna z těchto výjimek je dána, je-li zapotřebí nahradit dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na jeho straně [srov. § 39 odst. 3 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů].

Pokud jde o dobu, na kterou je pracovní poměr sjednáván, tato doba jeho trvání může být vymezena jakýmkoliv způsobem, který nevzbuzuje pochybnosti o tom, co účastníci měli v úmyslu projevit. Může se jednat o konkrétní datum: „pracovní poměr se sjednává od ... do ...“, nebo i o jinak dohodnutou dobu: „pracovní poměr se sjednává ode dneška na šest měsíců“, „pracovní poměr se sjednává na dobu sklizně brambor“ apod.

V úvahu přichází i vymezení doby určité naznačené v dotazu, avšak nastoupí-li zaměstnankyně zastávající funkci ředitelky na mateřskou dovolenou, není pravdivé tvrzení, že již nastoupila na rodičovskou dovolenou. Pro tyto případy bývá užívána formulace „pracovní poměr se sjednává na dobu určitou, a to na od .... do doby návratu zaměstnankyně XY z mateřské, resp. rodičovské dovolené“. Není-li doba trvání pracovního poměru vymezena konkrétním datem, ale touto formulací, je zapotřebí počítat s tím, že zaměstnankyně může čerpat mateřskou dovolenou pouze v minimálně možném rozsahu 14 týdnů (zároveň platí, že mateřská dovolená nesmí skončit dříve než 6 týdnů po porodu), že zaměstnankyně nemusí rodičovskou dovolenou čerpat vůbec nebo jen v minimálním rozsahu, případně že zaměstnankyně bude po skončení mateřské dovolené čerpat dovolenou, a to tak, aby tato dovolená na mateřskou dovolenou bezprostředně navazovala.

Ve všech těchto případech pracovní poměr zaměstnance (zaměstnankyně), který nepřítomnou zaměstnankyni nahrazoval, skončí návratem zaměstnankyně XY do zaměstnání. Uvedené platí i ohledně doby, kdy zaměstnankyně XY bude čerpat dovolenou, neboť v této době mateřská dovolená již skončila, avšak rodičovská dovolená bude čerpána až po skončení dovolené.

Sjednání druhu práce „ředitel – ředitelka“ je možné.

JUDr. Věra Hrouzková

<b>Obsah:</b>	Uzavření zkušební doby .....	29
	Pokyn ke zkoušce na alkohol .....	29
	Typ pracovní smlouvy .....	30
	Daňový bonus .....	31
	Zaměstnanec a honoráře za články pro zaměstnavatele .....	31
	Stanovení vyměřovacích základů OSVČ pro rok 2009 .....	32

**(8) Uzavření zkušební doby**

***Pracovní poměr jsem ukončil 31. 12. 2009. Do nového pracovního poměru jsem nastoupil dne 4. 1. 2010 s tím, že k tomuto dni byla vyhotovena pracovní smlouva, ale datum nástupu do zaměstnání bylo uvedeno dne 1. 1. 2010. Zkušební doba tak byla sjednána až 4. 1. 2010. Je toto ujednání platné?***

Aby byla zkušební doba sjednána platně, musí být splněno několik podmínek. Ujednání o zkušební době sice nemusí být součástí pracovní smlouvy, avšak musí být uzavřeno písemně, a to nejpozději v den, který byl se zaměstnancem sjednán jako den nástupu do práce. Zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována; zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.

Pokud jde o popsanou situaci, zkušební doba nebyla v tomto případě sjednána platně, a to z důvodu, že jako den nástupu do práce (den vzniku pracovního poměru) byl sjednán 1. leden 2010, zatímco pracovní smlouva (včetně ujednání o zkušební době) byla vyhotovena až 4. ledna 2010. Nebyla tak splněna podmínka, aby zkušební doba byla sjednána nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Obě smluvní strany měly při jednání o přijetí do pracovního poměru vzít v úvahu, že pracovní poměr vznikne v pátek 1. 1. 2010, který je státním svátkem, a že pro zaměstnance bude prvním pracovním dnem až pondělí 4. 1. 2010.

S ohledem na uvedené přicházelo v úvahu sjednat zkušební dobu v písemné formě (a rovněž pracovní smlouvu) například ve čtvrtek 31. 12. 2009, nebo jako den nástupu do práce dohodnout až 4. leden 2010. U této druhé varianty je však zapotřebí respektovat, že pokud zaměstnanec v roce 2010 odpracuje alespoň 60 pracovních směn, leden se mu nebude započítávat jako celý měsíc trvání pracovního poměru, čímž bude poškozen ve vztahu k jeho právu na dovolenou.

**(9) Pokyn ke zkoušce na alkohol**

***Může dát zaměstnavatel zaměstnanci pokyn ke zkoušce na alkohol, jestliže má pouhé podezření na požití alkoholu, tedy aniž by požití alkoholu bylo evidentně zřejmé?***

Zaměstnanec má 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 a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také

nekuřáci [ust. § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce]. Současně je povinností zaměstnance se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem podrobit zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek [ust. § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce].

Odmítne-li zaměstnanec vyhovět pokynu ke zkoušce na alkohol, který mu dal oprávněný vedoucí zaměstnanec (pojem vedoucího zaměstnance definuje § 11 odst. 4 zákoníku práce), dopustí se tímto porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Základní povinnosti zaměstnanců jsou vyjmenovány v ust. § 301 zákoníku práce, povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanoví ust. § 106 zákoníku práce.

V této souvislosti platí, že je plně v kompetenci zaměstnavatele kvalifikovat stupeň porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (porušení povinností zvláště hrubým způsobem – jde o nejvyšší stupeň, jakým zaměstnanec může své povinnosti porušit, závažné porušení povinností a méně závažné porušení či porušování povinností).

Každé porušení povinností je třeba posuzovat s ohledem na všechny okolnosti, v tomto případě i z pohledu důvodů, které zaměstnance k odmítnutí pokynu ke zkoušce na alkohol vedly. Zkoušky ke zjištění, zda zaměstnanci nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, mají preventivní charakter, tudíž zaměstnanec, který se má takové zkoušce podrobit, nemusí vykazovat znaky požití alkoholu.

### (10) Typ pracovní smlouvy

***Pracuji u zaměstnavatele nepravidelně. V pracovní smlouvě mám uvedeno „podle potřeb zaměstnavatele“, což činí tak dva až tři dny v týdnu. Délka směn není v pracovní smlouvě uvedená a nebývá stejná. O jaký druh pracovní smlouvy jde a co je nutné při takovém pracovním poměru dodržet?***

Zákoník práce ani jiný pracovněprávní předpis nezná pojem práci „podle potřeb zaměstnavatele“, ale v daném případě je zapotřebí řešit rozsah pracovního úvazku a rozvržení pracovní doby, nikoliv typ pracovní smlouvy. O délce stanovené týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel, který je zároveň oprávněn pracovní dobu rozvrhnout. Má-li se jednat o kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, je možné ji se zaměstnancem pouze dohodnout, neze o ní rozhodnout jednostranně.

Pracovní doba se rozvrhuje rovnoměrně, nebo nerovnoměrně, přičemž při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny nesmí délka směny přesáhnout 9 hodin. O rozvržení pracovní doby nerovnoměrně jde v případě, že délka pracovní směny překračuje 9 hodin, nejvýše však může činit 12 hodin.

Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymežit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

I když pracovní smlouva nebyla formulována v souladu s právní úpravou, jde o pracovní poměr s tímž obsahem, tj. právy a povinnostmi obou účastníků, jaký je dán u pracovního poměru založeného v souladu s právní úpravou.

*Jarmila Malá*

## **(11) Daňový bonus**

***Jsme nově vzniklá společnost s r. o. a zaměstnáváme několik zaměstnanců, kteří vyživují děti a uplatňují na ně slevu na dani. Je možné případný daňový bonus vyplácet měsíčně nebo až v rámci ročního zúčtování?***

Problematika daňového bonusu je upravena v § 38d odst. 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Je-li výše zálohy na daň vypočtenou podle § 38h odst. 2 ZDP a sníženou o měsíční slevu na dani podle § 35ba ZDP nižší, než částka měsíčního daňového zvýhodnění, je vzniklý rozdíl měsíčním daňovým bonusem.

Měsíční daňový bonus lze vyplatit, pokud jeho výše činí alespoň 50 Kč, maximálně však do výše 4 350 Kč měsíčně. Dále je v tomto paragrafu uvedeno, že plátce daně je povinen vyplatit poplatníkovi měsíční daňový bonus ve výši stanovené tímto zákonem při výplatě příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, jestliže jejich úhrn vyplacený nebo zaúčtovaný tímto plátcem za příslušný kalendářní měsíc (§ 38h odst. 1 ZDP) dosahuje u poplatníka alespoň poloviny minimální mzdy, zaokrouhlené na celé koruny dolů.

Do těchto příjmů se nezahrnují příjmy od daně osvobozené a příjmy, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně. Daňový bonus tedy lze, při splnění podmínek § 38d ZDP, vyplácet měsíčně.

Daňový bonus, stejně jako sleva na dani, se vztahuje pouze na měsíční daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti.

*Ing. Miloš Kořínek*

## **(12) Zaměstnanec a honoráře za články pro zaměstnavatele**

***Jak postupovat, jestliže zaměstnanec nakladatelství obdrží u svého zaměstnavatele honorář podle autorského práva, převyšující 7 000 Kč, přičemž práce redaktora je i jeho hlavní pracovní náplní? Zdaní se honorář k měsíční mzdě, nebo si musí zaměstnanec podat za příslušný rok daňové přiznání? A doplácí pak i sociální a zdravotní pojištění?***

Autorské honoráře tvoří samostatný základ daně. Pokud je částka v kalendářním měsíci vyšší než 7 000 Kč, odměna se u plátce nezdaňuje a příjemce je povinen podat daňové přiznání. Zdravotní pojištění je nutné odvést v souladu se zákonem č. 592/1992 Sb., přičemž je tento příjemce autorského honoráře považován za OSVČ vedlejší, protože má zaměstnání, kde je odváděno zdravotní pojištění alespoň z minimální mzdy. Dodejme, že v případě

honoráře ve výši 7 000 Kč a méně se zdaní u plátce příslušná odměna srážkovou daní ve výši 15 %. V takovém případě se zdravotní pojištění neplatí – viz § 3a odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb. Z obdobného důvodu se neodvádí ani nemocenské pojištění.

Je-li honorář vyšší než 7 000 Kč, je nutné z hlediska důchodového pojištění posoudit celkový čistý příjem za rok. Důchodové pojištění je u OSVČ vedlejší podmíněno vyšší čistých příjmů za příslušný rok. V roce 2009 se jednalo o čistý příjem (příjmy snížené o výdaje podle zákona č. 586/1992 Sb.) ve výši alespoň 56 544 Kč. Pokud tedy OSVČ vedlejší dosáhla nižších čistých příjmů za rok 2009, není povinna být účastna důchodového pojištění.

Dodejme, že autorský honorář se vyplácí podle autorského zákona (zákon č. 121/2000 Sb.), nikoliv podle zákoníku práce. Jde-li o výkon funkce redaktora, dá se předpokládat, že má mimo jiné povinnosti psát také články do novin či časopisů. Nabízí se tedy otázka, proč zaměstnavatel odměňuje jednu práci dvakrát? Připustíme však, že jde o regulérní odměnu podle autorského zákona (jako redaktor řeší jednu oblast – třeba sport a v jiných oblastech, které nemá v pracovní smlouvě, je posuzován jako kterýkoliv cizí autor).

### (13) Stanovení vyměřovacích základů OSVČ pro rok 2009

***Zákonem č. 289/2009 Sb. došlo pro zdaňovací období roku 2009 ke zvýšení procenta paušálních výdajů u některých druhů příjmů podle § 7 odst. 7 ZDP. Z tohoto důvodu se řada podnikatelů rozhodne v daňovém přiznání za rok 2009 přejít z daňové evidence na uplatnění výdajů procentem z příjmů. S tímto přechodem souvisí i nezbytná úprava základu daně podle § 23 odst. 8 písm. b) ZDP, a to za zdaňovací období předcházející zdaňovacímu období, ve kterém ke změně způsobu došlo. Znamená to, že OSVČ si musí dát dodatečné daňové přiznání za rok předcházející, kde musí zdanit pohledávky a závazky z roku 2008. Náš dotaz se týká vyměřovacích základů pro sociální a zdravotní pojištění, které se musí uvádět do přehledů za období roku 2009. Projeví se úprava základu daně z roku 2008 (§ 23 odst. 8 ZDP) ve stanovení příjmů a výdajů, které se uvádějí do přehledů pro sociální a zdravotní pojištění za období roku 2009?***

Podle § 3a zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, je vyměřovacím základem 50 % příjmů snížených o výdaje stanovené podle příslušných ustanovení zákona č. 586/1992 Sb. V odvolávkách k zákonu č. 592/1992 Sb. je mimo jiné citován i § 23 zákona č. 586/1992 Sb. Znamená to, že pokud dojde k dodatečné povinnosti odvést daň, je nutné se vyřadit i s odvodem zdravotního pojištění.

Vzhledem k tomu, že v přehledech o příjmech a výdajích je uvedeno jen řádné a opravné podání, doporučuji při dodatečném odvodu pojistného uvést tuto skutečnost v průvodním dopisu, aby nedošlo k neodůvodněné penalizaci za pozdní odvod zdravotního pojištění.

Analogicky to platí i pro důchodové pojištění. V § 5b zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, je stanoven postup pro výpočet vyměřovacího základu OSVČ. I zde je citován § 23 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

*Ing. Růžena Klímová*

<b>Obsah:</b> Zaokrouhlování při stanovení cestovních náhrad . . . . .	31
Sčítání doby trvání pracovní cesty . . . . .	32

**(14) Zaokrouhlování při stanovení cestovních náhrad**

*Platí pro zaměstnance vyplácené mzdou u cestovních náhrad za použití vlastního auta ke služebním účelům (náhrady za cestovné) zaokrouhlení v souladu se zákoníkem práce (§ 189 odst. 3), tj. sazba náhrady má být zaokrouhlena na desetihaléře směrem nahoru? Mám doklad za sazbu cestovních náhrad 6,01 Kč, což je složeno ze 3,90 Kč, sazba základní náhrady plus průměrná cena za pohonné hmoty 2,11 Kč, zaokrouhlené na 6,10 Kč, a tímto násobím počet kilometrů? Na dotaz u naší softwarové firmy, že software na výpočet sazeb nezaokrouhluje sazbu na 0,10 nahoru, mně bylo sděleno, že § 189 není pro „uživatele“, ale je pro MPSV. Jak mám tedy zaokrouhlení nastavit?*

Dotaz je formulovaný velmi nepřesně. Zákoník práce totiž ve svém § 158 odst. 3 stanoví, že použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele soukromé silniční motorové vozidlo, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

Sazba základní náhrady činí pro letošní rok 2010 podle vyhlášky MPSV č. 462/2009 Sb. pro zaměstnance v podnikatelské sféře (tj. zaměstnance zaměstnavatele, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce) u osobních silničních motorových vozidel nejméně 3,90 Kč a pro zaměstnance ve státní správě (tj. zaměstnance zaměstnavatele, který je uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce) vždy pouze 3,90 Kč. A k této částce náleží tedy ještě náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu, kterou je třeba spočítat z ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty za pomoci údajů o spotřebě vozidla uvedených ve velkém technickém průkazu použitého vozidla. Nejde tedy v žádném případě o průměrnou cenu za pohonnou hmotu, jak je uvedeno v dotaze.

Faktem je, že téměř ve všech případech při výpočtu náhrady za spotřebovanou pohonnou hmotu za 1 km jízdy vychází částka s několika desetinnými místy. Nikde však v zákoníku práce není stanoveno, že by mohla být nějakým způsobem zaokrouhlována. A to je podstata předloženého dotazu. Ustanovení § 189 odst. 3 zákoníku práce upravuje zaokrouhlování, ale zaokrouhlování samotných sazeb určitých druhů náhrad cestovních výdajů příznávaných zákoníkem práce zaměstnancům při splnění stanovených podmínek, a to znamená, že zde stanovený způsob zaokrouhlování je určen pouze pro MPSV, které výši zmíněných cestovních náhrad stanoví každoročně příslušnou vyhláškou na základě § 189 odst. 1 zákoníku práce.

Zaokrouhlování českých částek (tj. vyúčtování tuzemských pracovních cest a zahraničních pracovních cest, pro které bylo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto na základě § 183 odst. 2 druhé věty poskytnutí zálohy na zahraniční stravné, případně další výdaje – vybavení/záloha v české měně) pro zaměstnavatele a zaměstnance je stanoveno v § 183 odst. 5 a odst. 3 poslední věty zákoníku práce, a to na celé koruny směrem nahoru. Ale pozor na to, že ze samotné formulace by mělo být každému jasné, že jde

o zaokrouhlování až konečných částek určených již k samotnému vyúčtování, tedy vypořádání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V § 183 odst. 3 je stanoveno pro zaměstnance, že částka, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli vrátit v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru, a v § 183 odst. 5 poslední větě je obdobně stanoveno pro zaměstnavatele, že částka, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v české měně, se rovněž zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

Pokud se však týká zaokrouhlování cizí měny, tj. zaokrouhlování vyúčtování zahraničních pracovních cest zaměstnanců, toto zaokrouhlování nebylo v zákoníku práce upraveno. Nicméně doporučuje se obecně zaokrouhlovat také samozřejmě až konečné částky určené k vypořádání, ale v těchto případech na dvě desetinná místa. Je tomu tak proto, že všechny cizí měny, ve kterých Ministerstvo financí stanovilo základní sazby zahraničního stravného, lze reálně vyrovnávat do dvou desetinných míst. Jinak je zaokrouhlení na dvě platná desetinná místa obecně stanoveno pro daňové účely v zákoně č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů, v § 46a odst. 3 a je převzato i do nového daňového řádu s účinností od 1. 1. 2011.

### (15) Sčítání doby trvání pracovní cesty

***Pracovník odjíždí vlakem na čtyři dny na zahraniční pracovní cestu. Stravné pro zahraničí obdrží podle předpisů, ale jde o to, zda je možné proplatit i stravné v ČR, a to sečtením prvého a čtvrtého dne, po ČR?***

Možnost sčítání doby trvání pracovní cesty za překonávání vzdáleností za úseky po území ČR je upravena pouze pro dvoudenní pracovní cesty v ustanovení § 163 odst. 4 zákoníku práce. Při pracovní cestě, která spadá do dvou kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější. Z uvedeného je zřejmé, že zákonná formulace vykazuje pracovní cestu, která spadá do dvou kalendářních dnů, což podle mého názoru znamená časové rozpětí od 0.00 hodin jednoho kalendářního dne do 24.00 hodin druhého kalendářního dne, a nikoliv pracovní cestu, která spadá do čtyř kalendářních dnů, jak je tomu v případě uvedeném v dotaze. Je pravda, že se objevují i jiné názory, ale ty „neumím“ v zákoníku práce „přečíst“.

V daném případě je proto třeba počítat s každým kalendářním dnem samostatně, jak to vyžaduje obecná zásada a zaměstnanci tedy nárok na stravné v české měně nevznikne ani za první, ani za poslední den, protože nejsou splněny podmínky pro jeho přiznání podle příslušných ustanovení, tj. § 163 odst. 1 nebo § 176 odst. 1 ZP.

Ke sčítání dob za překonání vzdáleností po území ČR by bylo možné přistoupit ještě v tom případě, kdyby šlo o jednu jednodenní zahraniční pracovní cestu, pak by se sčítala doba překonané vzdálenosti po území ČR před výjezdem a k ní by se připočetla doba při odpoledním nebo večerním návratu za překonání vzdálenosti od zpětného překročení české státní hranice do místa ukončení této zahraniční pracovní cesty. Obecné zásady jsou totiž takové, že každá pracovní cesta se posuzuje zvlášť a samostatně a při několikadenních pracovních cestách se každý kalendářní den posuzuje zvlášť a samostatně, mimo výjimky stanovené přímo v zákoníku práce, tj. mimo případy – § 163 odst. 4 a § 170 odst. 4 věty první ZP.

JUDr. Marie Salačová

**Obsah:** Peněžítá pomoc v mateřství a dva zkrácené pracovní úvazky . . . . . 31  
Stanovení vyživovaných osob pro výpočet nezabavitelných strážek . . 32

**(16) Peněžítá pomoc v mateřství a dva zkrácené pracovní úvazky**

*V současné době mám uzavřeny dva pracovní poměry. V zaměstnání A jsem zaměstnaná od roku 1996 jako asistentka auditora s tím, že od 1. 10. 2009 pracuji na zkrácený pracovní úvazek 16 hodin týdně (mám uzavřený dodatek k původní pracovní smlouvě). Od 1. 11. 2009 jsem uzavřela ještě pracovní smlouvu se zaměstnavatelem B, pracuji pro něj jako účetní, pracovní dobu mám 24 hodin týdně. Oba zaměstnavatelé za mne odvádějí sociální i zdravotní pojištění. V současné době jsem těhotná a chtěla jsem se zeptat na správný postup při nástupu na mateřskou dovolenou (od 9. 5. 2010). U lékaře jsem dostala Žádost o peněžitou pomoc v mateřství, kterou jsem vyplnila a odevzdala zaměstnavateli A, ale nejsem si jistá, jak mám postupovat u zaměstnavatele B. Protože jsem u tohoto zaměstnavatele B nesplnila podmínku 270 dní sociálního pojištění, bude se mi mateřská počítat pouze z vyměřovacího základu dosaženého u zaměstnavatele A. Je tomu tak? V případě, že u zaměstnavatele B nebudu moci o peněžitou pomoc v mateřství požádat, musím vyplnit nějaký jiný formulář, kterým mu nástup na mateřskou dovolenou oznámím? A jak je to v současné době s přivýdělkem na mateřské dovolené? Pokud nebudu mít žádné zdravotní problémy, mohu u zaměstnavatele B normálně pracovat, když od něj nebudu čerpat peněžitou pomoc v mateřství a má pracovní náplň je jiná než u zaměstnavatele A? Pokud ano, tak od kdy mohu s prací začít a jak velkou částku si takto mohu přivydělat?*

Peněžítá pomoc v mateřství a mateřská dovolená jsou dva samostatné instituty: zatímco peněžítá pomoc v mateřství je jednou z dávek nemocenského pojištění, na kterou zaměstnankyni vznikne právo při splnění podmínek stanovených zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, mateřská dovolená je jednou z důležitých osobních překážek v práci upravených zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. I přesto, že zaměstnankyni nevznikne z určitého zaměstnání nárok na peněžitou pomoc v mateřství, je její povinností respektovat zákonné povinnosti týkající se prokazování překážek v práci, jak jsou zaměstnancům v obecné rovině uloženy ust. § 206 zákoníku práce.

Podle tohoto ustanovení platí, že pokud je zaměstnanci překážka v práci známa předem, je jeho povinností včas požádat zaměstnavatele o pracovní volno, a pokud tomu tak není, uvědomit zaměstnavatele o překážce bez zbytečného průtahu. Způsob, jakým zaměstnanec svoji nepřítomnost v práci omlouvá, předepsán není, pouze je třetím osobám uložena povinnost poskytnout zaměstnanci při plnění této jeho povinnosti náležitou součinnost. Ve vztahu k mateřské dovolené pak platí, že zaměstnankyně o ni zaměstnavatele nežádá, ale oznamuje mu nástup na ni s tím, že zaměstnankyně na ni nastupuje zpravidla mezi osmým a šestým týdnem před očekávaným dnem porodu.

Délka mateřské dovolené činí 28 týdnů a v případě, že zaměstnankyně zároveň porodila dvě nebo více dětí, 37 týdnů (výjimky z délky mateřské dovolené stanovené zákoníkem práce ponecháváme stranou). Mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů a v žádném případě nemůže skončit (nebo být přerušena) dříve, než uplyne šest týdnů po porodu. Toto jsou ve vztahu k délce mateřské dovolené jediná omezení, v ostatním si o nástupu do zaměstnání, tj. o její délce zaměstnankyně rozhoduje sama.

Výkon práce u zaměstnavatele B není druhově omezen, resp. i nadále pro tazatelku platí, že jinou výdělečnou činnost, která se shoduje s předmětem činnosti zaměstnavatele, u kterého je zaměstnána, může vykonávat jen s jeho předchozím písemným souhlasem (zde se souhlasem zaměstnavatele A).

Bez písemného souhlasu zaměstnavatele A tak není možné vykonávat u zaměstnavatele B činnost, která tvoří předmět činnosti zaměstnavatele A. Pokud jde o výši výdělků, tato výše není omezena, a to ani pro období, kdy tazatelka již nebude čerpat mateřskou, ale rodičovskou dovolenou.

JUDr. Věra Hrouzková

### (17) Stanovení vyživovaných osob pro výpočet nezabavitelných srážek

***Zaměstnanec žije s družkou ve společné domácnosti spolu se svým společným dítětem a společně se podílí na jeho výchově a výživě. Naše společnost jako zaměstnavatel převzala usnesení soudu o nařízení exekučních srážek. Při výpočtu srážky postupujeme podle nařízení vlády č. 595/2006 Sb., že na každou vyživovanou osobu a manžela odpočítáváme: na osobu povinného 100 % nezabavitelné částky, tj. 5 149 Kč, a na každou vyživovanou osobu 1/4 nezabavitelné částky, tj. 1 287 Kč. V našem případě jsme stanovili dvě vyživované osoby, neboť druh a družka splňují podmínku společné domácnosti. Postupovali jsme v tomto případě správně?***

Při výpočtu srážek ze mzdy je podstatné správně určit nezabavitelnou částku. Ta se skládá z dílčí nezabavitelné částky na povinného, která činí od 1. 1. 2010 částku 5 148,67 Kč.

Dále se uplatní nezabavitelná částka na vyživované osoby, kterým je podle § 85 až § 103 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnanec povinen poskytovat výživné. Částka na tyto osoby činí od 1. 1. 2010 částku 1 287,17 Kč. Nezabavitelná částka se započte na manžela povinného, i když má samostatný příjem. Na dítě, jež manželé společně vyživují, se započte každému z nich, pokud jsou z jejich příjmu prováděny srážky.

Nezabavitelná částka se neuplatní na dítě, v jehož prospěch je nařízena exekuce na výživné. Podle zákona o rodině není družka osobou, na kterou lze uplatnit nezabavitelnou částku. Povinný bude mít nezabavitelnou částku ve výši  $5\,148,67 + 1\,287,17 = 6\,435,84$  Kč, po zaokrouhlení 6 436 Kč.

Doplňujeme, že součet dílčích nezabavitelných částek tvoří jednu nezabavitelnou částku, která se zaokrouhluje vždy nahoru.

Ing. Růžena Klímová

<b>Obsah:</b> Nezabavitelné částky při péči o nesvéprávné dítě . . . . .	29
Pomaturitní studium a nezaopatřené dítě . . . . .	29
Mateřská a dohoda o provedení práce u původního zaměstnavatele . . . . .	30
Výše výdělku při současném probírání rodičovského příspěvku . . . . .	30
Student vysoké školy a úřady práce . . . . .	31
Platební karty na zahraniční pracovní cestě a přepočítací kurs . . . . .	32

**(18) Nezabavitelné částky při péči o nesvéprávné dítě**

***Zaměstnanec žije s manželkou a se svým dítětem, které dovršilo 30 let, má průkaz ZTP/P a je nesvéprávné. Při výpočtu exekuční srážky postupujeme podle nařízení vlády č. 595/2006 Sb., na osobu povinného 100 % nezabavitelné částky a na každou vyživovanou osobu jednu čtvrtinu nezabavitelné částky. V našem případě jsme stanovili dvě vyživované osoby. Díváme-li se do zákona o rodině, tak vyživované dítě je takové, které není samo schopno se živit. Postupovali jsme v tomto případě správně?***

Zákon o rodině stanoví povinnou vyživovací povinnost vůči dítěti, které není schopno se samo živit. Důležité však je, zda je toto dítě zaopatřeno důchodem, či nikoliv. Pokud by dítě pobíralo invalidní důchod, je zaopatřené, i když není schopno se samo živit. O této skutečnosti se v dotazu nehovoří. To, že dítě je držitelem průkazu ZTP/P, není pro výpočet srážek podstatné. Pokud by bylo dítě zajištěno důchodem, pak není nezaopatřené a nelze na toto dítě uplatnit nezabavitelnou částku.

Jen doplňujeme, že dílčí nezabavitelné částky se nezaokrouhlují. Zaokrouhluje se až jejich celkový součet, a to vždy nahoru.

**(19) Pomaturitní studium a nezaopatřené dítě**

***Děti zaměstnanců navštěvují pomaturitní studium v zařízeních podle vyhlášky č. 249/2009 Sb. Potvrzení o studiu je vydáno na školní rok 2009/10, popř. je uvedeno přesné datum zahájení studia (1. 9. 2009) a ukončení studia (30. 6. 2010). Do kdy náleží zaměstnanci daňové zvýhodnění na děti? Posuzuje se toto studium jako studium na středních školách? Některé děti budou od školního roku 2010/2011 (akademického roku) studenty vysoké školy.***

Studenti, kteří navštěvují školy, jež jsou uvedeny v příloze vyhlášky č. 249/2009 Sb., jsou považováni na studenty středních škol. Školní rok na středních školách začíná 1. 9. a končí 31. 8., s výjimkou posledního ročníku školy, který končí 30. 6. Tato zásada se uplatní i u navazujícího pomaturitního studia, pokud dítě řádně toto studium ukončí.

Následující prázdniny se považují za dobu přípravy na budoucí povolání, pokud dítě nevstoupí do zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojištění tak, aby trvalo po celý kalendářní měsíc. Znamená to, že pokud zaměstnání založí účast na nemocenském pojištění a bude trvat jen po část měsíce července a jen po část měsíce srpna, je dítě považováno za nezaopatřené a rodič bude mít nárok na daňové zvýhodnění na nezaopatřené dítě a student bude mít nárok na slevu na studenta.

Bude-li například pracovní poměr uzavřen od 2. 7. 2010 do 30. 8. 2010, je splněna podmínka uvedená v § 12 až § 16 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, neboť ani v jednom měsíci netrvá zaměstnání po celý kalendářní měsíc.

Z výše uvedeného vyplývá, že daňové zvýhodnění lze uplatnit v měsících červenec a srpen jen za předpokladu, že **zaměstnanec čestně prohlásí**, že jeho dítě buď nebude pracovat, nebo bude pracovat tak, aby byla splněna výše uvedená podmínka. V případě, že zaměstnanec čestně prohlášení nedoloží do 30. 6. 2010, zaměstnavatel zastaví daňové zvýhodnění na dítě dnem 30. 6. 2010.

Pokud se dítě stane studentem vysoké školy v akademickém roce 2010/2011, bude se jednat i v době prázdnin o soustavnou přípravu na budoucí povolání. Vzhledem k tomu, že vysoké školy zapisují studenty na vysoké školy zpravidla na konci měsíce září, případně až v říjnu, uplatní se daňové zvýhodnění za měsíce červenec a srpen až **v rámci ročního zúčtování**, pokud zaměstnanec doloží, že se dítě stalo studentem vysoké školy bezprostředně po střední škole (potvrzení o studiu na vysoké škole).

V případě, že by **vysoká škola zapsala studenta již v průběhu měsíce července 2010** a zaměstnanec by doložil potvrzení o studiu na vysoké škole nejpozději do 31. 7. 2010, pak by se daňové zvýhodnění uplatnilo i v měsících červenci a srpnu.

Ing. Růžena Klímová

- (20) **Mateřská a dohoda o provedení práce u původního zaměstnavatele**  
*Zaměstnankyně je od března 2010 na mateřské dovolené a pobírá peněžitou pomoc v mateřství. Můžeme s touto zaměstnankyní v době pobírání peněžité pomoci v mateřství uzavřít dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti na jiný druh práce, než vykonávala v pracovním poměru před nástupem na mateřskou dovolenou?*

V každém pracovněprávním vztahu uzavíraném souběžně k těmto zaměstnavateli musí být sjednán jiný druh práce, v opačném případě by byly obcházeny limity práce přesčas. Výběr vhodného pracovněprávního vztahu záleží na obou účastnících, zaměstnavateli a zaměstnanci – může se jednat o pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.

- (21) **Výše výdělku při současném pobírání rodičovského příspěvku**  
*Zaměstnankyně je na rodičovské dovolené, pobírá rodičovský příspěvek. Dítěti budou v lednu 2011 tři roky. Zaměstnankyně si zajistí od září 2010 hlídání dítěte (zřejmě babičkou) a plánuje od září nastoupit na kratší pracovní poměr, případně na dohodu o pracovní činnosti. Bude jí i nadále náležet rodičovský příspěvek. Neexistuje nějaké omezení výše výdělku při současném pobírání rodičovského příspěvku?*

Omezení výdělku při současném pobírání rodičovského příspěvku uzákoněno není, pouze připomínám, že pokud se zaměstnankyně vrátí do zaměstnání a bude s ní sjednán kratší pracovní úvazek v rámci již uzavřeného pracovního poměru, rodičovskou dovolenou již nebude čerpat.

Bude-li se zaměstnankyní uzavřena dohoda o pracovní činnosti, rodičovská dovolená plynoucí z uzavřeného pracovního poměru bude pokračovat a dohoda o pracovní činnosti bude představovat další pracovněprávní vztah uzavřený k témuž zaměstnavateli.

JUDr. Věra Hrouzková

## **(22) Student vysoké školy a úřadu práce**

*Domnívám se, že ustanovení zákona o zaměstnanosti je diskriminační, protože připouští pouze jednu formu studia – dálkovou, kterou zohledňuje v pobírání systému dávek, přitom nároky na studium i v případě studia prezenční formou jsou stejné s tím, že student distanční formy může být v evidenci uchazečů o zaměstnání a pobírat v určeném rozsahu podporu a následně dávky sociální péče, přičemž speciálně tato forma studia dovoluje pracovat a takovýto student má možnost volby. Student starší 26 let, který se snaží se svým životem něco udělat, tzn. např. studovat prezenčně, aby měl větší možnosti uplatnění, tuto možnost nemá. Denní forma studia je specifikována jako soustavná příprava na budoucí zaměstnání, a je to i častým argumentem úřadu práce, který říká, že student denního studia se nemůže věnovat plně výběru zaměstnání, ale bohužel si neuvědomuje, že studijní povinnost si může i tento student rozdělit do dílčích forem a zvolit individuální studijní plán. Proč nemůže mít student starší 26 let studující denní studium na VŠ stejnou možnost, jako student studující dálkovou formou? Můžete mi vysvětlit, proč tomu tak je?*

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), pro účely tohoto zákona rozumí soustavnou přípravou na budoucí povolání dobu denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a dobu prezenčního studia na vysoké škole, a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku.

Podle zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba, která se soustavně připravuje na budoucí povolání, nemůže stát uchazečem o zaměstnání, přičemž věk 26 let tu nehraje žádnou roli. Prezenční (denní) studium na vysoké škole je rovnocennou překážkou pro vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, jako např. pracovněprávní vztah nebo služební poměr, výkon samostatné výdělečné činnosti aj., vzhledem k tomu, že všechny tyto činnosti představují hlavní pracovní vytížení převážné části pracovního dne těchto osob, které by si tudíž nemohly plnit každodenní povinnosti uchazeče o zaměstnání, tj. vyvíjení vlastní aktivity při hledání zaměstnání, poskytování součinnosti úřadu práce při zprostředkování zaměstnání, docházet na úřad práce ve stanovených termínech, dostavovat se na úřad práce na jeho výzvu, chodit se představovat do nových zaměstnání včetně projednávání doporučených zaměstnání ve lhůtách stanovených úřadem práce, účast ve výběrových řízeních, v rekvalifikačních a jiných kursech a programech za účelem jejich integrace na trhu práce atp.

Máte-li zájem o pomoc úřadu práce při zprostředkování zaměstnání, které byste chtěla souběžně s denním studiem vykonávat, můžete požádat kterýkoliv úřad

práce v České republice o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Chcete-li být ovšem vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, máte možnost si zvolit formu dálkového studia na vysoké škole.

Mgr. Olga Bičáková

### (23) Platební karty na zahraniční pracovní cestě a přepočítací kurs

***Obchodní společnost vysílá na zahraniční pracovní cesty své zaměstnance a ti mají k dispozici předem platební karty, které využívají buď pro výběr zálohy, nebo přímo na platby jednotlivých výdajů v rámci pracovní cesty. Může společnost na základě sestaveného a schváleného výkazu zahraniční pracovní cesty pro přepočet a zaúčtování cestovních náhrad v cizí měně použít ve všech případech kurs platný k prvnímu dni zahraniční pracovní cesty?***

Kompletní právní úpravu pro poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců obsahuje sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Podstatu problematiky předloženého dotazu upravuje § 183 ZP.

Především je třeba připomenout, že platební karta zaměstnavatele, ať znějící na jména zaměstnance, nebo zaměstnavatele (doufám, že v dotazu jde o tuto kartu), představuje poskytnutou zálohu na pracovní cestu, neboť v § 183 odst. 2 větě první ZP je jasně stanoveno, že při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem poskytnout zálohu v cizí měně nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele.

Pro vyúčtování zahraniční pracovní cesty po návratu zaměstnance není možné, aby zaměstnavatel používal pro přepočet a zaúčtování cestovních náhrad v cizí měně ve všech případech automaticky kurs platný v den nástupu zahraniční pracovní cesty, protože ten platí podle § 184 zákoníku práce pouze pro případy, kdy nebyla poskytnuta záloha.

Ve všech ostatních případech je nutné respektovat ustanovení § 183 odst. 4 poslední věty ZP, kde je jasně stanoveno, že při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel (tedy je povinen použít) zaměstnancem doložený kurs, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kursy uvedené v odst. 2 (tj. opět vyhlášené Českou národní bankou, platné v den vyplacení zálohy, a pokud nebyla záloha poskytnuta v den nástupu zahraniční pracovní cesty, jestliže nejsou kurzy doložené).

V daném případě však, vzhledem k tomu, že byla poskytnuta záloha formou platební karty, musí zaměstnavatel vyčkat na výpis z banky (samozřejmě k platbám provedeným platební kartou), kde jsou obvykle uvedené i přepočítací kursy, to znamená kursy doložené, a je povinen tam současně uvedené platby přepočítávat.

Ostatní platby přepočítává (tj. ke kterým není doložen přepočítací kurs) kursem vyhlášeným Českou národní bankou a platným v den vyplacení zálohy.

Jiný postup není v souladu se zákoníkem práce.

JUDr. Marie Salačová

<b>Obsah:</b> Převzatý závazek k bývalému zaměstnanci .....	29
Změny v nemocenském pojištění .....	30
Platba v zahraničí podnikovou platební kartou .....	31
Školení budoucího zaměstnance v zahraničí .....	32
Dohody o pracovní činnosti a potvrzení o zaměstnání .....	32

**(24) Převzatý závazek k bývalému zaměstnanci**

***Česká firma převzala závazek vůči svému zaměstnanci od původního rakouského zaměstnavatele na vyplácení příplatku k důchodu pro tohoto člověka po ukončení pracovní aktivity z vlastních zdrojů. Hledáme cestu v účetnictví, jakou zvolit smlouvu pro tyto výplaty, jak zdaňovat (v § 36 ZDP jsme nenašli nic vhodného) a jak vyloučit platbu sociálního a zdravotního pojistného?***

K otázce je velmi obtížné se vyjadřovat bez znalosti konkrétních okolností případu a situace, která vyústila v současný stav. Rozumím, že rakouský zaměstnavatel převedl na českou společnost svůj závazek poskytovat svému, zřejmě bývalému, zaměstnanci příspěvek k důchodu (není známo, zda jde o starobní, invalidní či jiný důchod a z jakého důvodu se zaměstnavatel rozhodl příspěvek poskytovat). Lze se domnívat, že k postoupení závazku došlo úplatně, tzn. rakouský zaměstnavatel české společnosti uhradil určitou částku za postoupený závazek (pokud česká společnost a rakouský zaměstnavatel jsou spojené osoby ve smyslu § 23 odst. 7 zákona o daních z příjmů, měl by převod závazku proběhnout za cenu obvyklou). Tato částka by měla být časově rozlišeným výnosem české společnosti, proti kterému by se do nákladů dostával vyplácený příspěvek k důchodu, tzn. proti daňovému výnosu by se postavil daňově uznatelný náklad. Alternativně je možné se stejnými důsledky uvažovat, že česká společnost každý vyplácený příspěvek vyfakturuje rakouskému zaměstnavateli.

Jelikož na českou společnost přešel/byl postoupen závazek, lze důvodně předpokládat, že tento závazek byl zdokumentován např. již existující smlouvou o výplatě příplatku k důchodu uzavřenou mezi fyzickou osobou a rakouským zaměstnavatelem. Nelze tedy předpokládat, že by česká společnost zpracovávala novou smlouvu a uzavírala ji s bývalým zaměstnancem rakouské společnosti. Pokud by tomu tak bylo, jednalo by se asi o vytvoření nového právního vztahu mezi českou společností a fyzickou osobou (např. smlouvou darovací apod.), který dále neuvažujeme.

Na straně zaměstnance rakouské společnosti, kterému je příspěvek po ukončení pracovní aktivity hrazen, se zřejmě bude jednat o příjem ze závislé činnosti ve smyslu § 6 odst. 1 písm. d) zákona o daních z příjmů, podle kterého se za příjmy ze závislé činnosti považují i příjmy plynoucí v souvislosti s dřívějším výkonem závislé činnosti. Rozumím, že příspěvek k důchodu je fyzické osobě hrazen právě proto, že v minulosti měla s rakouským zaměstnavatelem uzavřený pracovněprávní vztah. Česká společnost by tedy měla jako plátce příjmu ze závislé činnosti vést mzdovou evidenci a odvádět z tohoto příjmu, příplatku k důchodu, zálohy na daně z příjmů ze závislé činnosti, a to bez ohledu na fakt, že česká společnost zaměstnance zřejmě nikdy nezaměstnávala a tedy s ním neměla uzavřenu pracovní smlouvu.

Z pohledu zdravotního pojištění se jedná o výplatu příjmu ze závislé činnosti, která obecně podléhá úhradě pojistného na zdravotní pojištění. Bylo by však možné uvažovat, že platbu provádí jiná osoba než zaměstnavatel a platba není prováděna za činnost fyzické osoby pro českou společnost. Z tohoto pohledu by bylo možné usuzovat, že česká společnost by nemusela hradit z příjmu pojistné na zdravotní pojištění, nicméně finální posouzení je možné provést pouze na základě znalosti konkrétní situace.

Z pohledu pojištění na sociální zabezpečení se jedná o platbu hrazenou jinou osobou než zaměstnavatelem, s kterým má/měla fyzická osoba uzavřen pracovněprávní vztah. Opět je třeba provést detailní rozbor konkrétní situace a zohlednit všechny okolnosti případu. Bylo by však možné dovodit, že by nemuselo být pojistné na sociální zabezpečení v tomto případě hrazeno.

Pokud byl příplatek k důchodu poskytnut po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání, bylo by možné využít i § 5 odst. 2 písm. f) zákona o pojistném na sociální zabezpečení, dle kterého se do vyměřovacího základu nezahrnuje „plnění, které bylo poskytnuto poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání“. Obdobnou úpravu vynětí poskytnutého plnění z vyměřovacího základu lze uplatnit i dle § 3 odst. 2 písm. f) zákona o pojistném na zdravotní pojištění.

Dana Trezziová

### (25) Změny v nemocenském pojištění

***Dne 1. 6. 2010 nabyl účinnosti zákon č. 166/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a zákon č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2010. Tímto zákonem dochází v oblasti nemocenského pojištění k některým změnám ovlivňujícím výši dávek. Jakých přesně?***

Dávky v mateřství se budou vypočítávat stejným způsobem jako v roce 2009. Znamená to, že se výše **peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství** za kalendářní den zvyšuje na **70 % denního vyměřovacího základu** (od 1. 1. 2010 činila sazba 60 %). Denní vyměřovací základ se bude redukovat tak, že do výše první redukční hranice se započte 100 % (791 Kč). Od 1. 1. 2010 se započítalo jen 90 %. Z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice (1 186 Kč) se započte 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice (2 371 Kč) se započte 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží.

**Pojištěncům, kteří pobírali peněžitou pomoc v mateřství před 1. 6. 2010 a náleží jim i po tomto datu, byla však dávka podle přechodného ustanovení tohoto zákona zvýšena až od 1. 7. 2010.** Protože se peněžitá pomoc v mateřství vyplácí zpětně za kalendářní měsíc, znamená to, že dávku za červen, která se vyplácí v měsíci červenci, obdrželi tito pojištěnci ještě ve stejné výši jako dosud. Ve zvýšené výši bude poskytnuta dávka za měsíc červenec, která se vyplácí v měsíci srpnu. Totéž platí i pro poskytování vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.

Pojištěncům, kterým vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství od 1. 6. 2010, náleží již za měsíc červen dávka ve výši podle nové právní úpravy.

Zákon dále stanoví nárok na doplatek pro pojištěnce, kteří pobírali peněžitou pomoc v mateřství před 1. 6. 2010. **Tento doplatek však bude podle přechodného ustanovení náležit jen za období od 1. 1. 2010 do 31. 5. 2010**, neboť právní úprava nezakotvila poskytování doplatku za měsíc červen. Výše doplatku se vypočte jako rozdíl mezi výší peněžitě pomoci v mateřství stanovenou podle zákona o nemocenském pojištění ve znění účinném před 1. 1. 2010 a výší peněžitě pomoci v mateřství od 1. 1. 2010.

OSSZ budou doplatky peněžitě pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství za období leden až květen 2010 vyplácet **od října 2010**. Doplatek dávek v mateřství bude pojištěncům vyplácen automaticky **bez žádosti**.

### Ošetřovné

S účinností od 1. 6. 2010 se ruší třídní kareňní doba u ošetřovného. Znamená to, že ošetřovné od 1. 6. 2010 **náleží od prvního dne potřeby ošetřování (péče)** po dobu nejdéle 9 kalendářních dnů (popř. 16 kalendářních dnů v případě osamělého zaměstnance, který má v péči dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku). Výše ošetřovného za kalendářní den zůstává nezměněna. V případech, kdy datum nabytí účinnosti zákona, tedy 1. 6. 2010, zasáhne do kareňní doby právě běžícího případu ošetřovného, kareňní doba končí a za tento den již dávka ošetřovného náleží.

### Příklad:

*Zaměstnanec, který není osamělý, začal ošetřovat své dítě od 30. 5. 2010 po dobu 12 dnů. Za dny 30. 5. a 31. 5. nebude ošetřovné náležet. Za další dny od 1. 6. do 7. 6. 2010 bude ošetřovné poskytnuto. Tím dojde k vyčerpání celé podpůrné doby ošetřovného (9 dnů). Za dny 8. 6. až 10. 6. 2010 již ošetřovné nenáleží. Pro účely nemocenského pojištění bude 12 kalendářních dnů vyloučenou dobou, pro účely důchodového pojištění pouze 9 dnů.*

Ing. Růžena Klímová

## (26) Platba v zahraničí podnikovou platební kartou

**Zaměstnanec k vydané záloze (hotovostní) v EUR použil na Ukrajině podnikovou platební kartu. Touto kartou platil ubytování a na faktuře byla hodnota v ukrajinských hřivnách přepočtená na USD. Ve výpisu z účtu je v hřivnách přepočteno na CZK. Kterou hodnotu je správné pro přepočet na eura použít – hřivny z dokladu o ubytování, nebo CZK z výpisu od banky? Předpokládá se, že pokud bude prováděn přepočet, tak datem vyplacení zálohy. Na vyúčtování vyrovnání nebo doplatku vůči záloze poskytnuté zaměstnanci použití firemní karty nemá vliv?**

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců upravuje sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Pokud se konkrétně týká kurzových přepočtů, je třeba postupovat podle § 183 ZP.

V daném případě jde o přepočet při vyúčtování zahraniční pracovní cesty zaměstnance po návratu. Tuto situaci výslovně řeší poslední věta § 183 odst. 4 ZP, kde je stanoveno, že při vyúčtování zálohy použije zaměstnavatel doložený kurz, kterým byla poskytnutá měna v zahraničí směněna na jinou měnu, a kurzy uvedené v odst. 2 (tj. vyhlášené Českou národní bankou

a platné v den vyplacení zálohy). Jestliže tedy zaměstnanec v zahraničí použil při platbě firemní platební kartu, pak je třeba po návratu přepočítávat platbu provedenou kartou kurzem doloženým, který je uveden na výpisu z banky (tedy v daném případě hrivny na CZK). Doložený kurz totiž, pokud je znám, má přednost.

Pro úplnost je ještě vhodné dodat, že platba firemní platební kartou provedená zaměstnancem nemá skutečně vliv na jeho vyúčtování této pracovní cesty, protože zaplacená částka není zaměstnanci proplácena, neboť platba byla uskutečněna přímo z účtu zaměstnavatele.

### (27) Školení budoucího zaměstnance v zahraničí

***Budoucí zaměstnanec firmy „A“ absolvoval šest týdnů před nástupem do firmy školení v zahraničí, bez kterého by nemohl funkci vykonávat a které firma „A“ pořádala a plně hradila. Má tento případ stejný režim, jako by se již jednalo o zaměstnance, nebo u potenciálního zaměstnance je to jiné a bude se jednat o naturální požitek, který je třeba po nástupu do zaměstnání u něj přidat?***

V souvislosti se školením je vždy třeba nejdříve rozhodnout, zda jde o prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u zaměstnanců ve smyslu § 230 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník u práce, ve znění pozdějších předpisů.

Školení pořádané v daném případě firmou „A“, kterého se účastnila i osoba, která není ještě zaměstnancem firmy, nemůže mít samozřejmě stejné podmínky jako zaměstnanec (tj. osoba, která je již u firmy v pracovněprávním vztahu). Pokud firma uhradila školení osobě, která není jejím zaměstnancem, lze tento výdaj u ní zahrnout do daňově uznatelných nákladů, pokud prokáže, že jde o výdaje na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů podle § 24 odst. 1 zákona o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a na straně budoucího zaměstnance jde o zdanitelný příjem podle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP.

JUDr. Marie Salačová

### (28) Dohody o pracovní činnosti a potvrzení o zaměstnání

***Pracovní úřadu práce vyžadují potvrzení o zaměstnání při ukončení dohody o pracovní činnosti. Podle jakého paragrafu?***

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období. Byl-li před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání výkon práce na základě dohody o pracovní činnosti, tak na vás zaměstnanci úřadu práce zřejmě vyžadují potvrzení bývalého zaměstnavatele o výši průměrného měsíčního čistého výdělku, který vám zaměstnavatel vyplatil na základě této dohody. Podle ustanovení § 313 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti potvrzení o zaměstnání, tj. zápočtový list. Údaje o výši průměrného výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení.

Mgr. Olga Bičáková

**(29) Rovné zacházení se všemi zaměstnanci v oblasti odměňování**

*Jak se může bránit zaměstnanec, který podle svého názoru má ve srovnání s ostatními nízký osobní příplatek nebo odměny, případně žádné, ačkoliv zaměstnanci vykonávající srovnatelnou práci nebo i práci s nižší kvalifikací tyto požitky mají, ale kvůli tzv. citlivým údajům se „veřejně“ nedá na pracovišti o výši platů hovořit? Žádné individuální hodnocení práce zaměstnanců neprobíhá, žádné mimořádné nebo zvlášť významné pracovní úkoly hodnoceny nejsou. Ostatně jde o zaměstnavatele s takovým předmětem činnosti, kde to v podstatě ani není možné.*

Oblast odměňování je podle zákonné úpravy obsažená v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce“) jednou z oblastí, v nichž se uplatňuje zákonná zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci. Zaměstnavatel je povinen rovněž respektovat a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace, jakož i ostatní zásady pracovněprávních vztahů obsažené v ust. § 13 a § 14 zákoníku práce.

Rovné zacházení se všemi zaměstnanci je pro oblast odměňování vyjádřeno pravidlem, podle něhož platí, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Pro úplnost v této souvislosti doplňujeme, že pro mzdu a plat je společným znakem skutečnost, že jde o odměnu zaměstnance (v širším slova smyslu) za práci vykonanou pro zaměstnavatele v pracovním poměru a že odměna náleží zaměstnancům konajícím práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce).

Platem jsou odměňováni zaměstnanci zaměstnavatelů, kteří jsou uvedeni v taxativním výčtu obsaženém v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce (v tzv. nepodnikatelské sféře), zaměstnancům zaměstnavatelů v tomto ustanovení neuvedených náleží za práci vykonanou v pracovním poměru mzda.

Na zmíněný princip stejné mzdy nebo platu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (odměnu z dohod ponecháváme stranou naší pozornosti) navazuje definice použitých jednotlivých pojmů.

Zákoník práce tak definuje, jak se posuzuje stejná práce nebo práce stejné hodnoty, přičemž ze zákonné úpravy vyplývá, že se jedná o stejnou nebo srovnatelnou složitost, odpovědnost, namáhavost dané práce, která je konána v konkrétních pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné výkonnosti a výsledcích práce.

Typickou pracovní podmínkou je nejenom pracovní doba a její rozvržení, ale i pracovní prostředí, v němž zaměstnanec práci koná, a dále rizikovitost vykonávané práce.

K dalším, v dotazu uvedeným souvislostem: co se rozumí osobním, resp. citlivým, údajem, definuje zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Výčet údajů, které jsou tímto zákonem považovány za citlivé, je úplný. Rodné číslo v tomto výčtu uvedeno není, tudíž se jedná o osobní údaj, stejně jako je tomu ohledně konkrétní výše příjmu daného zaměstnance.

Vrátíme-li se podrobněji k uplatnění zásady rovného zacházení v oblasti odměňování, je třeba si povšimnout i dalších principů zákonné úpravy mzdy

<b>Obsah:</b> Stanovení průměrného výdělku po mateřské dovolené . . . . .	30
Mateřská a nárok na řádnou dovolenou . . . . .	30
Služební cesty na Slovensko zaměstnanec Slovák . . . . .	31
Každodenní dojíždění do Rakouska za prací . . . . .	32

**(30) Stanovení průměrného výdělku po mateřské dovolené**

*Zaměstnankyně naší rozpočtové organizace je od 23. 2. 2010 na mateřské dovolené. Bezprostředně po jejím skončení (6. 9. 2010) před nástupem na rodičovskou dovolenou požádala o poskytnutí dovolené podle § 217 odst. 5 zákoníku práce. Podle § 223 odst. 1 ZP se jí dovolená nebude krátit, tzn. že má nárok na 5 týdnů (25 dní) dovolené. Jaký průměrný výdělek máme použít pro účely výpočtu náhrady za dovolenou? Podle zákoníku práce se při výpočtu průměrného výdělku vychází z rozhodného období, které je vždy předcházející čtvrtletí. Zaměstnankyně ve 2. čtvrtletí nepracovala, tudíž nemá v tomto čtvrtletí zúčtován žádný plat. Má se pro výpočet náhrady za dovolenou čerpanou v září použít pravděpodobný výdělek, který by zaměstnankyně pravděpodobně dosáhla, kdyby ve 2. čtvrtletí pracovala a nebyla na mateřské dovolené, se zahrnutím odpovídající části roční odměny vyplacené v prosinci 2009? Pro náhradu platu za dovolenou čerpanou v říjnu máme spočítat obdobným způsobem pravděpodobný výdělek za 3. čtvrtletí, nebo můžeme použít pro výpočet náhrady za dovolenou čerpanou v září a říjnu naposledy vypočtený průměrný výdělek k 1. 4. 2010, vycházející z platu zúčtovaného v 1. čtvrtletí 2010 včetně zahrnutí příslušné části roční odměny?*

Jste-li rozpočtovou organizací, odměňujete platem a v takovém případě žádná odměna není odměnou za delší časové období. Stanovení pravděpodobného výdělku: pokud zaměstnanec v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí, neodpracoval alespoň 21 pracovních dnů, použije se pravděpodobný výdělek, který se stanoví:

- jako aritmetický průměr z alespoň tří skutečných průměrných hodinových výdělků zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou nebo obdobnou práci, nebo
- nelze-li u zaměstnanců, kteří vykonávají činnosti, jež jsou v organizaci zajišťovány pouze jediným zaměstnancem a srovnatelnost jejich druhu práce s jinou činností není možná, postupovat podle bodu a), stanoví se pravděpodobný výdělek z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhli, tj. že stanovená (sjednaná) mzda bez nadtarifních složek se dělí stanovenou (sjednanou) týdenní pracovní dobou a průměrným počtem týdnů v měsíci (koeficient 4, 348). Lze však stanovit pravděpodobný výdělek i s přihlédnutím k nadtarifním složkám.

Zásada je, že zaměstnavatel by měl vnitřním předpisem stanovit, který postup používá, aby nedocházelo k neodůvodněnému znevýhodnění zaměstnanců.

**(31) Mateřská a nárok na řádnou dovolenou**

*Pracovnice 18. 5. 2010 nastoupila na mateřskou dovolenou a 23. 6. 2010 se jí narodila dcera. Jaký jí vznikne nárok na řádnou dovolenou za rok 2010? Z loňského roku jí bylo převedeno 8,5 dne nevyčerpané dovolené a dovolená za kalendářní rok je ve firmě 25 dní (20 dní ze zákona a 5 dní*

**dle směrnice rozhodnutí zaměstnavatele). K 1. lednu 2010 je nárok na 33,5 dne. Před nástupem na mateřskou dovolenou vyčerpala 5 dní. Zůstává jí tedy 28,5 dne. Bude se nárok na dovolenou za rok 2010 krátit a o kolik, anebo jí vznikne nárok na celou dovolenou za běžný rok tj. 25 dní? Plánuje si tuto dovolenou vybrat hned od 24. 11. 2010, kdy jí skončí mateřská dovolená. Jako průměrný výdělek použiji naposledy používaný, tj. za 1. čtvrtletí roku 2010? Rodičovská dovolená se potom počítá až ode dne ukončení dovolené, tj. od 4. 1. 2011, při 28,5 dnech řádné dovolené?**

Podmínkou pro nárok na roční výměru dovolené je splnění odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Za odpracovaný den se považuje i doba mateřské dovolené. Pokud žena v roce 2010 čerpá mateřskou dovolenou do 23. 11. 2010, jistě podmínku splní. Pokud požádá bezprostředně po ukončení mateřské dovolené o čerpání dovolené, pak se jí nárok na dovolenou nekrátí v důsledku následného čerpání rodičovské dovolené. V daném případě, i kdyby nepožádala o čerpání dovolené, nebylo by možné krátit nárok na dovolenou za rok 2010, protože rodičovská dovolená od 24. 11. 2010 do konce roku netrvá ani 100 dnů.

Protože na konci roku 2010 je ženou na rodičovské dovolené, nemůže v případě, že na dovolenou nenastoupí bezprostředně po mateřské dovolené, o dovolenou z předchozího kalendářního roku přijít. Bylo by možné jí převést do doby návratu z rodičovské dovolené i zůstatek dovolené z roku 2009, i nárok za rok 2010 v celkovém rozsahu 28,5 dne. Pokud žena požádá o čerpání dovolené ihned po mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

*Ing. Růžena Klímová*

### **(32) Služební cesty na Slovensko zaměstnance Slováka**

**Zaměstnanec je Slovák a je u nás zaměstnán již dlouhou dobu, pracovní smlouvu má ještě z doby, kdy jsme byli se Slovenskem jedním státem. U personalistek jsem prověřovala, jak je to s jeho pracovní smlouvou ohledně cestovních náhrad, a bylo mi sděleno, že má standardní pracovní smlouvu, jako místo pravidelného pracoviště má uvedenu kancelář v Praze. Jeho pracovní cesty ale převážně začínají na Slovensku. Jak by se mu mělo správně počítat stravné? Když je na Slovensku, má nárok na zahraniční stravné pro Slovensko 30 EUR, pokud je jeho cesta delší než 12 hodin, protože má pravidelné pracoviště v Praze? Jakmile přijede do Čech, běží mu tuzemské stravné?**

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů, jejich jednotlivé druhy a výši upravuje od 1. 1. 2007 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. V daném případě, protože má zaměstnanec – Slovák sjednáno ve své pracovní smlouvě jako místo výkonu práce a současně pravidelné pracoviště (podle platné právní úpravy – § 34 odst. 2 první věta zákoníku práce) místo na území České republiky podle českého práva, posuzují se u něj jeho pracovní cesty jako u kteréhokoliv jiného českého zaměstnance.

Obecnou definici pracovní cesty stanoví § 42 odst. 1 první věta zákoníku práce, kdy pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Podle

§ 153 odst. 1 zákoníku práce pak platí, že veškeré podmínky pracovních cest zaměstnanců určuje výhradně zaměstnavatel. Zde je totiž jednoznačně stanoveno, že podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem a písemně zaměstnavatel (písemná forma určení podmínek podle § 153 odst. 2 se však nevyžaduje, netrvá-li na ní zaměstnanec).

Z uvedeného je tedy zřejmé, že i počátek a konec pracovní cesty zaměstnance může určit zaměstnavatel kdekoliv podle vlastního uvážení, což znamená, že to může být i mimo území České republiky, v místě bydliště zaměstnance a kdekoliv jinde, kde to bude pro zaměstnavatele výhodné nebo potřebné. Jestliže má tedy zaměstnanec sjednáno ve své pracovní smlouvě jako pravidelné pracoviště adresu kanceláře v Praze, pak pokud bude vyslán do jakéhokoliv jiného místa, než je tato adresa, bude na pracovní cestě, jen zaměstnavatel musí určit vždy přesně místo ukončení této pracovní cesty. Náhrady cestovních výdajů pak náležejí v České republice v české měně a v zahraničí v cizí měně, a to v rámci všech příslušných ustanovení zákoníku práce.

Pozor však na to, že pokud by byl zmíněný zaměstnanec – Slovák vyslán na zahraniční pracovní cestu do svého bydliště na Slovensku, pak podle § 170 odst. 7 zákoníku práce platí, že mu přísluší stravné a zahraniční stravné pouze za cestu do bydliště a zpět, za cestu k výkonu práce a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

### (33) Každodenní dojíždění do Rakouska za prací

***Firma vysílá montéry na půl roku na montáž do Rakouska s tím, že budou ubytováni v ČR a každý den budou do Rakouska dojíždět. Na území Rakouska budou trávit každý den více než 13 hodin. Podle mého názoru by měli mít nárok na stravné v Rakousku i na území ČR. Je takový postup správný a jak by to vypadalo, kdyby se provedla paušalizace?***

Podmínky pro poskytování náhrad cestovních výdajů při pracovních cestách zaměstnanců (tuzemských i zahraničních), jejich jednotlivé druhy a jejich výši upravuje od 1. 1. 2007 sedmá část zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. V § 154 větě první je stanoveno, že zahraniční pracovní cestou se rozumí cesta konaná mimo území České republiky. Jestliže je tedy zaměstnanec vyslán svým zaměstnavatelem na zahraniční pracovní cestu, tedy překročí českou státní hranici směrem ven a pak se vrátí (není rozhodující, za jak dlouho) nazpět, musí zaměstnavatel tuto zahraniční pracovní cestu na území České republiky někde ukončit.

V daném případě jde u zaměstnanců o jednodenní zahraniční pracovní cesty do Rakouska, a protože ani v místě, kam se denně vrací na území ČR (kde fakticky pouze nocují), jsou mimo sjednané místo výkonu práce, případně pravidelné pracoviště, jsou na území ČR na tuzemské pracovní cestě. V důsledku zmíněných skutečností přísluší zmíněným zaměstnancům tuzemské stravné podle § 163 odst. 1 a zahraniční stravné podle § 170 odst. 3 zákoníku práce (zahraniční stravné samozřejmě, pokud jsou v Rakousku každý kalendářní den více než 12 hodin, v plné výši základní sazby zahraničního stravného stanovené příslušnou vyhláškou Ministerstva financí č. 459/2009 Sb., pro kalendářní rok 2010).

JUDr. Marie Salačová

a platu, konkrétně prvků, jimiž je mzda (plat) chráněna. Především platí, že mzda (plat) nesmí být nižší než minimální mzda – srov. § 111 zákoníku práce. Dalším prvkem chránícím mzdu (plat) je pojem zaručené mzdy – zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou vzniklo zaměstnanci právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy se rovná minimální mzdě (resp. podle zákona nesmí být nižší než minimální mzda) s tím, že další úrovně zaručené mzdy jsou diferencovány podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti vykonávané práce. Jinými slovy, rovné zacházení se všemi zaměstnanci v oblasti odměňování se nezkoumá podle celkové výše mzdy či platu (tj. dle nárokových i nenárokových složek mzdy či platu přiznaných zaměstnanci ve sledovaném období), ale podle částky, která je přiřazena podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práci.

Konají-li dva zaměstnanci práci stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, musí mít, aby bylo dodrženo rovné zacházení, zaručenu mzdu nebo plat v stejné výši (u mzdy se musí jednat o zařazení práce do stejné skupiny, u platu se musí jednat o stejnou platovou třídu). Posledně zmíněné vyjadřuje základní pravidla odměňování u daného zaměstnavatele a není důvodu, aby s nimi zaměstnanci nebyli seznámeni. Naopak, tato pravidla jsou obsažena v kolektivní smlouvě (podle ust. § 23 zákoníku práce platí, že především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích), nebo ve vnitřním předpisu vydaném zaměstnavatelem. Účastníci kolektivní smlouvy (odborová organizace a zaměstnavatel) jsou povinni seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy do 15 dnů od jejího uzavření, rovněž s vydáním vnitřního předpisu, jeho změnou či zrušením je zaměstnavatel povinen zaměstnance rovněž v 15denní lhůtě seznámit (§ 305 odst. 4 zákoníku práce).

Zatím byla pozornost věnována pojmu minimální a zaručené mzdy, avšak poněkud jiná situace je dána ohledně složek mzdy či platu, které nejsou nárokové. Jejich poskytování může být do určité míry ovlivněno subjektivismem, avšak pro zaměstnavatele odměňující zaměstnance platem platí omezení v tom smyslu, že plat není možné určit jiným způsobem (tudíž ani z jiných než zákonných důvodů), v jiném složení nebo v jiné výši, než stanoví zákoník práce a další právní předpisy vydané k jeho provedení. Je-li v dotazu zmíněna i neexistence hodnocení zaměstnanců, pak je třeba doplnit, že k základním povinnostem vedoucích zaměstnanců (definice vedoucího je obsažena v ust. § 11 odst. 4 zákoníku práce) patří povinnost pracovní výkonnost a pracovní výsledky podřízených zaměstnanců (vedle povinnosti řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců) hodnotit.

Kontrolu nad dodržováním právních předpisů při zaměstnávání fyzických osob v pracovněprávních vztazích, konkrétně kontrolu dodržování rovného zacházení se všemi zaměstnanci, zákazu diskriminace, jakož i oblast odměňování, provádějí oblastní inspektoráty práce. Každý zaměstnanec má právo se na příslušný inspektorát obrátit s podnětem s tím, že jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je pravidlo, podle něhož zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

*JUDr. Věra Hrouzková*

<b>Obsah:</b> Rozpis směn a nárok na dovolenou při rozdílně dlouhých směnách . . . . .	30
Dovolená a stravenky . . . . .	31
Změna letního času ve mzdové účtárně . . . . .	32

### (34) Rozpis směn a nárok na dovolenou při rozdílně dlouhých směnách

**Zaměstnáváme prodavačky, které mají stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hod./týden nerovnoměrně rozvrženou. Vyrovnávací období máme stanoveno na 26 týdnů. Musí být vytvořen písemný rozpis směn na celé období 26 týdnů? A jak mám postupovat při stanovení nároku na dovolenou a placení náhrady za čerpání dovolenou, když někteří zaměstnanci pracují v rozdílně dlouhých směnách?**

Harmonogram směn je zaměstnavatel povinen oznámit nejpozději dva týdny před nástupem na směnu nebo v jinak dohodnuté době. Zaměstnavatel zpracuje harmonogram na celé vyrovnávací období, ovšem díky změnám v harmonogramu směn v důsledku nemoci, dovolené atd. pak dochází ke změnám, které oznamuje zaměstnancům ve lhůtách, jak je uvedeno výše. Znamená to, že v rámci období 26 týdnů musí být naplánováno celkem 26 x 40 hodin, tj. 1 040 hodin. A s tím se zaměstnavatel musí každopádně vyrovnat.

#### **Dovolená u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby**

Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku (§ 213 ZP), přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.

#### **Příklad:**

*Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrně rozvržené pracovní době po celý rok. Roční výměra dovolené činí 4 týdny. Jak spočítám nárok zaměstnance na dovolenou?*

#### **Postup:**

Především je nutné stanovit počet směn na období celého roku. Pokud počet plánovaných směn bude činit 183, pak se nárok vypočte podle vzorce: ps : pt x pd, kde:

ps – počet směn podle harmonogramu směn nerovnoměrného týdenního rozvržení pracovní doby,

pt – počet týdnů v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena,

pd – počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo.

V kalendářním roce byl počet týdnů:

$365 : 7 = 52,1429$  týdne.

$183 : 52,1429 \times 4 = 14,04$  dne, po zaokrouhlení 14,5 dnů.

#### **Náhrada mzdy za dovolenou – § 222 ZP**

Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku podle § 351 a násl. ZP. Zaměstnancům, kteří mají pracovní dobu nerovnoměrně rozvrženou, může být náhrada mzdy nebo platu poskytnuta

ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny nebo ve výši průměrného výdělku odpovídajícího skutečné délce směny.

**Příklad:**

*Zaměstnanci pracují v nerovnoměrně rozvržené pracovní době. Směny se nepravidelně střídají a jednou činí směna 12 hodin, jindy 6 hodin. Jak se postupuje v případě náhrady mzdy za dovolenou?*

**Postup:**

Náhradu mzdy za dovolenou je možné poskytovat podle průměrné délky směny. Průměrná délka směny činí:  $(12 + 6) : 2 = 9$  hodin. Náhrada mzdy by byla poskytnuta za každý den dovolené v rozsahu 9 hodin denně bez ohledu na délku jednotlivých směn.

Je třeba poznamenat, že průměrná délka směny je v daném případě stanovena za předpokladu, že v daném období je stejný počet směn po 12 hodinách a po 6 hodinách. Pokud se počet směn s různou délkou směny liší, je nutné počítat tzv. vážený průměr.

**Příklad:**

*V rámci ročního období je celkem 208 směn v tomto rozsahu:*

*100 směn po 12 hodinách,*

*12 směn po 10 hodinách,*

*96 směn po 6 hodinách.*

*Průměrná délka směny:  $(100 \times 12 + 12 \times 10 + 96 \times 6) : 208 = 9,12$  hod.*

**(35) Dovolená a stravenky**

***Zaměstnanec čerpal půl dne dovolené (0,5 dne svého plného osmihodového úvazku) v jednom měsíci a druhou půlku dne další měsíc. Kolik dostane kusů „gastroturek“, když jeho půldenní úvazek je v délce čtyř hodin. Mám spory se zaměstnanci ohledně počtu kusů.***

Zaměstnanec může po dohodě se zaměstnavatelem čerpat dovolenou i po půldnech. Pokud zaměstnavatel svým zaměstnancům přispívá na jídlo poskytováním stravenek, pak by měl stanovit zásady, kdy zaměstnancům nárok vzniká. Zákon č. 586/1992 Sb. jen stanoví, kdy bude příspěvek na jídlo daňově účinným nákladem a kdy nikoliv. Znamená to, že zaměstnavatel nemusí svým zaměstnancům na jídlo vůbec přispívat, pouze jim musí umožnit přestávku na jídlo a oddech.

Z hlediska daňově účinných nákladů pro podnikatelskou sféru platí ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a pokyn Ministerstva financí č. D-300 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb. (k § 24 odst. 2 bod 20). V souladu s ust. § 6 odst. 9 písm. b) ZDP je naturální hodnota stravování ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů osvobozena od daně z příjmů. Za nepeněžní plnění se považuje i poskytování poukázek na stravování, přičemž není podstatné, jakou část příspěvku může zaměstnavatel zahrnout do daňově účinných nákladů.

Daňové osvobození se vztahuje i na bývalé zaměstnance (důchodce) a na zaměstnance po dobu čerpání jejich dovolené nebo i po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti, protože zvýhodněné stravování u nich představuje příjem plynoucí v souvislosti s výkonem práce, respektive u důchodců s dřívějším výkonem činnosti.

Z hlediska daňově účinných nákladů jsou podle ust. § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP náklady vynaložené na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin a příspěvky na stravování zajišťované jinými subjekty až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % horní hranice stravného stanoveného pro zaměstnance rozpočtové sféry při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmu, tj. do výše  $70 \% \times 73 = 51,10$  Kč.

Příspěvek na stravování bude daňově účinným nákladem, **pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň tři hodiny**. Příspěvek na další jídlo bude uznatelným nákladem, pokud směna s dobou přestávky, kterou zaměstnavatel musí zaměstnanci poskytnout, přesáhne 11 hodin.

**Znamená to, že pokud má být příspěvek na stravování daňově účinným nákladem, musí být splněny současně všechny tři podmínky:**

- příspěvek nesmí přesáhnout 55 % ceny jednoho jídla,
- současně nesmí být vyšší než 70 % hodnoty stravného (51,10 Kč),
- délka směny musí trvat alespoň tři hodiny (u druhého jídla musí směna s přestávkou na oddech trvat déle než 11 hodin).

### **Závěr:**

Pokud zaměstnavatel blíže neurčil, že v případě čerpání dovolené po 1/2 dnech příspěvek na závodní stravování neposkytne, měl by mít zaměstnanec nárok na stravenku, **pokud jeho délka směny v tomto dni činí alespoň tři hodiny**.

## **(36) Změna letního času ve mzdové účtárně**

***Jak jsme měli správně postupovat ve mzdové účtárně při změně letního času na normální?***

Střídání zimního a letního času bylo zavedeno v roce 1979. Od roku 1996 došlo ke sjednocení délky letního a zimního času v rámci Evropské unie, a to tak, že letní čas je o jeden měsíc delší a trvá až do posledního víkendu v říjnu.

Podle nařízení vlády č. 420/2006 Sb., o zavedení letního času v letech 2007 až 2011, končí letní čas dne 31. října 2010 a v roce 2011 se zavádí letní čas dne 27. března 2011 a končí dne 30. října 2011. V souladu s § 3 nařízení vlády č. 420/2006 Sb. se stanoví, že stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž počátek letního času v letech 2007 až 2011 připadne do jejich pracovní směny a pracovní směna se v důsledku zavedení letního času zkrátí, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu kratší a zaměstnanec „chybějící hodinu“ nebude napracovávat.

Naopak stanovená týdenní pracovní doba u zaměstnanců, jimž konec letního času v letech 2007 až 2011 připadne do jejich pracovní směny a v důsledku zavedení zimního času se směna o jednu hodinu prodlouží, bude v příslušném týdnu o jednu hodinu delší, aniž by se jednalo o práci přesčas.

Změna letního času se projeví u zaměstnanců pracujících v nočních směnách tak, že budou-li mít noční směnu, která začíná například v 18 hodin dne 30. 10. 2010 a končí v 6,30 hodin dne 31. 10. 2010 (zahrnuje přestávku na jídlo a oddech v délce 0,5 hodiny), bude tato směna o jednu hodinu delší, aniž by šlo o práci přesčas. Z hlediska evidence pracovní doby však k žádné změně nedochází, protože se ve tři hodiny středoevropského času 31. 10. 2010 posunuly hodiny o jednu hodinu zpět na druhou hodinu středoevropského času, takže začátek směny byl v 18 hodin a konec směny v 6,30 hodin ráno druhého dne.

*Ing. Růžena Klímová*